

Al volver a leer el documento de la evaluación del GAPI, y las reflexiones de Chris Wallis, hay dos factores que me parecen relevantes para nuestro equipo: la definición de lo que es el acompañamiento, y la continuidad de acompañantes.

**1. Acompañamiento.** Me doy cuenta de nuevo lo difícil que es, definir lo que significa el “acompañamiento”. Para Chris la palabra ya suena demasiado como una palabra técnica, y prefiere hablar de amistad, ser “amigos.” Luis de la Cruz recurre a definiciones filosóficas de un “mero-estar”, “estar allí estando”, etc, en donde lo que vale es el encuentro entre el “yo y tú”. “En esta experiencia, que se ha llamado de ‘acompañamiento’, la relación es persona a persona, interpersonal, si se quiere. Uno y otro son sujetos en un proceso de interrelaciones e interdependencias; de mutualidad en el orden de los conocimientos, sensibilidades, afectos, respeto, pensamientos, acciones. Sujetos en una relación equipotente,” en palabras de Luis María de la Cruz. (GAPI, p.65)

**A.** El “Documento de Sáenz Peña” perfilaba una propuesta del acompañamiento con estas características:

- una sincera relación persona a persona,
- una permanente autocrítica sobre los caminos y acciones que se encaran,
- el deseo de aprender del otro,
- colocar a su disposición las capacidades personales y técnico-profesionales de las que se pudiera contar. (GAPI, p. 59)

Sin embargo, dentro de estos principios obviamente hay amplio espacio para preferencias personales en el **estilo del “estar”**, según nuestra personalidad y preferencia. De hecho, el informe de GAPI aclara:

“Al conceptualizarse el acompañamiento como un modo-de-estar con la gente que prioriza lo relacional, se afirma lo dinámico de la experiencia y la ductilidad de su práctica....Unas privilegian la espera (que no significa quietud o inactividad) y el silencio desde donde se participa; otras la acción y la conversación. Se trata de diversas formas de organizar la experiencia individual en relación a la gente indígena. Formas que tienen que ver con aspectos personales, con tiempos y circunstancias de cada uno y del entorno; con experiencias precedentes a las actuales en las relaciones con el otro. De ahí que no pueda hablarse de un tipo de experiencia o modelo en forma exclusiva o excluyente de otras; sino que el modo de vivir el acompañamiento puede tener diversas alternativas, acordes a la *praxis* personales, que pueden incluso, irse procesando hacia otros tipos de experiencias más colectivas.” (p 65, subrayado mío).

**B.** Después, aún dentro de nuestro equipo con lo que definimos como un “estilo” que busca definir nuestro “estar-presente-como-cristianos”, hay variaciones, especialmente en cuanto a **los temas que elegimos acompañar**, según la preferencia que damos a las varias necesidades de los indígenas. Cada uno da preferencia a ciertos temas de acuerdo a sus criterios:

- o a temas que él/ella considere de prioridad en cuanto a la importancia para los indígenas,
- o de acuerdo a su propia capacidad de responder, es decir, de acuerdo a los dones, habilidades, o posibilidades que siente disponer,
- o de acuerdo a lo que cree que Dios le ha llamado a hacer.

En cuanto a este factor, vamos aprendiendo sobre la marcha, según nuestro asesoramiento— individual y en equipo—de los resultados de las experiencias que vamos cobrando. Por ejemplo, ¿cómo responder a las necesidades que traen las inundaciones?

**C.** También para nuestro equipo, con el propósito declarado de mantener la Biblia (o el Evangelio vivido) como eje de nuestra presencia, nos exige pulir aún más el concepto de acompañamiento, para definir el “estar-presente-con-la-Palabra-de-Dios” que pretendemos en el “**acompañamiento pastoral.**” Pretendemos ser una presencia explícitamente “cristiana.” Helena y Cristóbal también destacan la importancia de la fe del acompañante en la relación con los indígenas. Según el informe ellos “asignan la mayor importancia al respeto y valorización de la cosmovisión del indígena y expresan su propia necesidad de aprender de la sabiduría del otro. La vivencia de la fe es fundamental en este acompañamiento.” (GAPI, p. 59). ¿Qué parte juegan la fe y la Biblia en el “estar”?

El misionero “huésped” ¿es agresivo, o pasivo, en cuanto a su intervención con la Palabra? ¿La presencia pastoral incluye el responder a cualquier de las necesidades sentidas (con tal que la respuesta concuerde con los principios de acompañamiento establecidos) o, se limita a responder a los asuntos e inquietudes más directamente relacionados con la Palabra?

¿Cómo mantenemos nuestras actividades enfocadas en el deseo misional de hacer conocer a Cristo, ese deseo de que nuestra relación con cualquier persona resulte en que esa persona llegue a conocer a Cristo?

**D.** Me identifico con las descripciones que hace Pablo Wright en su tesis doctoral en cuanto a la presencia del etnógrafo en el campo del otro. Escribe de un sentido de **desplazamiento** (cap 3), y compara su “estar” con los indígenas como un caminar como “**peregrino**” o persona “**migratoria**” fuera de su propio ambiente (cap. 9: 487-489). Aún así, siendo alguien de afuera, Pablo llega a sentirse en contacto con algo profundamente humano en la amistad con algunos de sus “informantes”.

Creo que nosotros, quienes nos identificamos con el Cristo en el otro, y lo aceptamos como una realidad que los dos sentimos, tenemos una dimensión espiritual sobre la cual edificar nuestra relación con el otro (indígena). Hay algo que nos identifica como hermanos/as porque reconocemos a un Señor en común, aún con comprensiones algo diferentes por las ventanas culturales distintas. Esa relación “en Cristo” queremos edificar, fortalecer, y cuidar, porque de ella depende la dimensión **pastoral** de nuestra relación con las personas. Por eso, procuramos evitar cualquier acción o actitud que subcave esa relación.

**2. Continuidad.** La pregunta que hacen los evaluadores del GAPI (p.66-67) también debemos nosotros analizar: si el acompañamiento depende de las interrelaciones personales (amistades personales) que se forman con las personas indígenas, entonces el misionero (o cualquier persona agente de una ONG) no es reemplazable. ¿Cómo se puede dar continuidad a la presencia cuando por algún motivo, una persona no puede seguir en sus responsabilidades con ciertas personas, o grupos, indígenas? Puede ser por motivos personales (salud, familia, llamado, etc.), o porque la agencia auspiciante no sigue el apoyo económico.

Si el trabajo no se define como un puesto dentro de una estructura, entonces las personas trabajando no pueden ser reemplazadas por otro nuevo, o de otro lugar, o de otra agencia, porque cada persona que viene de afuera tiene que partir de cero en formar las relaciones interpersonales de que dependen las posibilidades de llevar a cabo con éxito sus tareas.

La segunda parte de esta pregunta es: ¿De qué manera se forman los nuevos para trabajar como acompañantes? No es una formación técnica, como es el caso cuando se forma una persona para ejecutar una función definida dentro de una estructura dada, donde la persona debe llenar tal puesto dónde, cuándo y cómo se necesita. En el caso de la formación de acompañantes, lo que se requiere es más bien un discipulado. Se invierte más tiempo (no hay ningún curso rápido), demanda más compromiso de los que ya tienen la experiencia, y requiere mucha humildad de ambos. El discipulado es caminar juntos en un aprendizaje mutuo. Por eso, los vínculos y el sentido de ‘equipo’ tienen muchísimo valor en el proceso.

Nuestro equipo tiene la ventaja de una larga presencia en la zona, y, en gran medida, el respeto de la gente. De manera que un nuevo integrante del equipo es aceptado de entrada con más confianza de lo que

sería el caso para un desconocido, o para alguno quien viene de una organización desconocida. Sin embargo, el nuevo integrante tiene que formar sus propias amistades que no necesariamente se forman con las mismas personas ni en los mismos lugares donde su predecesor formó sus amistades principales. Además, cada integrante va a actuar según su propia persona en cuanto a los factores A y B arriba, no necesariamente como actuó su predecesor. De manera que las personas nuevas no pueden reemplazar a los que se retiran, sino simplemente pueden empezar el mismo proceso de aprendizaje o discipulado, con la ventaja (¡o desventaja, según como lo interprete!) de la presencia de la persona que le precedió.

El hecho de que cada nuevo integrante debe empezar de nuevo en establecer las relaciones y amistades que le servirán como principales campos de actuación en su inserción de presencia pastoral, y en el acompañamiento, puede parecer una desventaja, pero en realidad puede ser muy positivo. Por un lado le impide en cuanto a la rapidez con que pueda contar con logros—si es que los hay—o de sentirse satisfecho y realizado en las tareas que hace.

Pero por otro lado, este hecho abre nuevas posibilidades porque no está atado ni limitado por las opciones que ejercitó su predecesor. Es decir, su actuación parte, o de sus relaciones con personas diferentes y nuevas o, de otra relación de amistad con las mismas personas. Si se trata de los líderes actuales de las comunidades y/o iglesias, no hay muchas opciones. Obviamente tendrían que relacionarse con los que la comunidad ya ha puesto. Pero si se trata de los líderes potenciales, pensando en un largo trayectorio de presencia, sí se puede optar.

**3. Obrero fraternal.** Se puede definirlo como uno/a que camina al lado, a la par, que reconoce que es una intervención/intrusión de alguien extraño a la propia vida indígena, pero que está como huésped, sin intervenir indebidamente en los asuntos internos, culturales o estructurales, ni interferir en las relaciones de poder y autoridad existentes. Como lo definimos en nuestras conversaciones referente a la identidad del Equipo Menonita en 1997: “*acompañar* significa ‘caminar juntos’, sin iniciar ni adueñarnos de los proyectos, las aspiraciones, y los sueños de los otros”.

Al principio de la nueva práctica misionera en los años 50, el concepto *obrero fraternal* enfocaba la relación de ser hermano/a del indígena, es decir, valorar al otro como persona, tratar al otro como adulto, responsable, capaz de pensar y actuar, a cargo de su propia vida, tomando por sentado que puede y debe autogestionar su propia vida, tanto social como espiritual.

Este cambio fue una redefinición del rol del misionero después de la evaluación de Reyburn, y una reacción al fuerte paternalismo de la misión vieja, Nam Cum. El énfasis en la negación de “ayuda” se entiende dentro del contexto como una fuerte declaración en contra de la relación de “dueño” en que los misioneros habían caído sin querer.

Aún con esa aclaración, y aunque no seamos fuente de “recursos materiales”, reconocemos que los indígenas nos comprenden dentro de los esquemas de ‘dueño’, cuando nos consideran “los/las que vienen con la Palabra de Dios”. Si somos algo para ellos, somos ‘expertos’ en el conocimiento bíblico (por la preparación que tenemos). Por el hecho de reconocer que Dios nos llamó y nos envió, tenemos un lugar de poder. Los indígenas nos consideran como quienes están en una relación especial con un poder de la esfera/ambiente no-humana, en última instancia con “el máximo dueño de la Biblia” como palabra de Dios.

Este lugar privilegiado se puede ir equilibrando solamente con el reconocimiento de que el acceso a Dios, si bien depende de una relación con la palabra de Dios (como Verbo), no depende exclusivamente de la Biblia, la palabra de Dios escrita. La oración de Jesús en Juan 17 llama la atención sobre todo a la relación con el Padre; “conocerle al Padre es vida eterna”. Cualquier persona de una cultura oral, igual que el analfabeto funcional, tiene acceso a Dios por Cristo Jesús. Delante de Dios, pues, estamos en una relación “equipotente” (para prestar la palabra de Luis de la Cruz), sin ignorar las diferencias culturales, económicas, religiosas, etc., que haya entre nosotros y las personas indígenas con quienes nos relacionamos.

#### **4. ¿El futuro?**

**1. Nuestro mandato** en cuanto a los indígenas. ¿Adónde vamos con nuestro “acompañamiento pastoral”, como “obreros fraternales” entre la gente indígena?

A. Depende de **quién se integra al Equipo**, con quiénes se forman los vínculos de amistad y hermandad (por no decir fraternidad, marginando a las integrantes femininas), y la calidad o naturaleza de esas relaciones.

B. Depende de **los líderes indígenas** con quienes elegimos relacionarnos. ¿Son ellos los verdaderos líderes espirituales de su gente? ¿Cuáles son sus prioridades? ¿Adónde quieren llegar? etc. Promover la autogestión significa la importancia de estar escuchando, atento y sensible a los anhelos del corazón.

C. En última instancia, el futuro depende de **Dios**. ¿Podemos discernir el mover del Espíritu de Dios en el contexto moderno? ¿Cuál sería el deseo de Dios para la gente marginada? Y ¿para nosotros de las culturas menos marginadas que ellos? ¿Qué implica la hermenéutica del Reino de Dios y del siempre Cordero, y su lucha no-violenta contra la injusticia y la muerte en la lectura de la realidad y de la Biblia?

D. Basado en este análisis, creo que ciertas actividades deben seguir recibiendo la prioridad del Equipo en nuestras futuras inter-relaciones con los y las indígenas:

- |                               |  |
|-------------------------------|--|
| •Biblia.                      | Traducción, capacitación, distribución, recursos orales. |
| •Historia/memoria.            | Coleccionar, documentar, publicar.                       |
| •Unidad.                      | Visitas, <i>Qad'aqtaxanaxanec</i> , talleres.            |
| •Tierra y cultura (e idioma). | Informar, recuperar, evaluar, afianzar.                  |
| •Teología/iglesia indígena.   | Profundizar, fortalecer.                                 |

## 2. Nuestra identidad como Equipo. ¿Hacia dónde para los próximos años? ¿Somos una ONG?

En el informe del GAPI una de las recomendaciones para el GAPI fue la siguiente:

“Fortalecerlo [el GAPI] como espacio de intercambio y compañerismo entre personas que han desarrollado o tengan interés en desarrollar una práctica con los indígenas basada en una relación interpersonal, afectiva, dialógica, respetando y aprendiendo de la cultura y del universo simbólico del otro y poniendo a su disposición las capacidades o aptitudes que cada uno y cada una pueda tener. Considerarlo, asimismo, como el lugar donde cada uno y cada una expone la propia crítica a la mirada crítica de los demás intergrantes del GAPI.” (p. 70)

Si aplicamos esta recomendación a nuestro equipo, quiere decir que el Equipo debe ser un espacio que brinda aceptación y seguridad para el intercambio y diálogo acerca de la práctica nuestra, las ideas, las innovaciones. Además, para nosotros, la teología y eclesiología. Un lugar donde nos crezcamos juntos compartiendo nuestras propias dudas y preguntas. Una fuente de ánimo y compañerismo espiritual.

También en esta nueva etapa, falta definir con más claridad nuestra identidad como equipo con los líderes indígenas y con las diferentes iglesias indígenas. Ya que el equipo es menos homogéneo que en otros tiempos, requiere en cierta medida que cada uno se defina con los líderes indígenas con que se relaciona.