

“Unidad, Unión y Comunión: Líderes Nacionales del CMM Responden”

El siguiente informe describe las respuestas de 33 personas, delegadas nacionales del Congreso Mundial Menonita, a un cuestionario realizado a principios del 2022. Larry Miller fue asignado para hablar con las personas delegadas nacionales del CMM en Indonesia en el 2022 y, este cuestionario fue parte de esa asignación. Las preguntas de la encuesta fueron diseñadas con la colaboración de Larry Miller (secretario general jubilado del CMM), César García (actual secretario general del CMM) y Conrad L. Kanagy (profesor de sociología, Universidad de Elizabethtown). Así mismo, un cuestionario inicial fue tomado a un grupo de personas delegadas antes de completar el borrador final. Además de presentar los resultados en forma resumida, este documento ofrecerá sugerencias sobre cómo podrían utilizarse las respuestas obtenidas más allá de este informe y de la presentación inicial a los delegados del CMM.

De las 30 personas delegadas que respondieron, tres lo hicieron en francés, ocho en español y veintiuno en inglés.

Veinte, de las personas encuestadas, habían estado en el liderazgo en su congregación local durante dieciséis años o más. Once habían estado en el liderazgo en su iglesia nacional durante el mismo tiempo, pero solo dos habían sido delegadas nacionales al CMM durante dieciséis años o más. De hecho, once habían servido de manera global durante cinco años o menos. Usualmente las personas ejercen el liderazgo, en la congregación y la iglesia nacional, durante un período prolongado de tiempo antes de convertirse en líderes en el CMM.

La segunda pregunta, fue si en qué grado las palabras, unidad, unión y comunión, describen la misma realidad espiritual. Las respuestas abiertas variaron desde, las personas en cuya iglesia nunca se había hablado al respecto hasta la opinión de que la unión deja más espacio para la diversidad que la unidad. En general, las personas encuestadas vieron estas tres palabras como similares. Este podría ser un lugar para una conversación más significativa entre las personas delegadas del CMM, ya que se pudiera argumentar que estos tres términos son diferentes. La similitud en las respuestas de las personas encuestadas puede ser un reflejo de la necesidad de una enseñanza más profunda sobre el mandato de unión en la oración de Jesús en Juan 17. Este es un lugar, entre otros, que señala el valor que podría experimentarse el desarrollar un estudio para líderes e iglesias del CMM sobre el tema de la unidad, la comunión y la unión.

Las personas en el liderazgo también describieron las características, cualidades, carismas, experiencia, visión y convicciones que consideran más importantes para cultivar la comunión, la unión y la unidad dentro de la iglesia. Las personas encuestadas parecían entusiasmadas por responder esta pregunta y se tomaron el tiempo para pensar en forma profunda al respecto. Las cualidades que se destacaron fueron la sensibilidad al Espíritu Santo y la guía del Espíritu. A menudo se enfatizaba la comunicación efectiva, la demostración de humildad hacia los demás y el hecho de escuchar. El amor a Dios y hacia los demás y la integridad también recibieron fueron mencionados numerosamente. Otras personas incluyeron la paciencia, la empatía, el perdón, valorar a los demás en su diversidad, el sacrificio, crear y organizar proyectos juntos y apreciar los dones de los demás. La atención que las personas en el liderazgo pusieron en torno a esta pregunta sugiere que es muy importante para ellos. Nuevamente, la energía aquí ofrece la posibilidad y el valor de ser más intencional en realizar un

estudio sobre una “teología de la unidad, unión y comunión”, ya que, como lo mostrarán los resultados posteriores, esta energía por la unión no se ve reflejada necesariamente en un compromiso con la práctica de la unión. La brecha entre la prescripción y la descripción es relativamente amplia. Esta brecha aparece de inmediato en la siguiente pregunta de la encuesta la cual pide a las personas que describan los comportamientos, prácticas o rituales de la comunidad, importantes para fortalecer la comunión, la unión y la unidad. Lo revelador de esta pregunta, y de las respuestas, fue la dificultad que tuvieron las personas para definir comportamientos, prácticas o rituales específicos. Ellas más bien tendían en describir valores como la empatía, la apertura, el respeto, la confianza, el sentido de urgencia y la responsabilidad. Las personas encuestadas señalaron repetidamente que la oración y el discernimiento espiritual son necesarios, al igual que la construcción de relaciones, compartir la Mesa del Señor, pasar tiempo juntos, seminarios, retiros, y comer juntos. Estos son rituales significativos, y todos ellos ayudan a construir una comunidad. Pero, estas cuatro características son cosas relativamente generales que las iglesias practican regularmente pero que no por eso experimentan unidad, unión o comunión.

La quinta pregunta, fue sobre si sus estructuras eclesiales locales o nacionales cuentan, o no, con documentos que describen los roles, comportamientos específicos o cualidades relacionadas con el liderazgo que cultiva la comunión, la unión o la unidad en la iglesia. Cinco personas encuestadas dijeron que su iglesia local cuenta con esos documentos, diecisiete dijeron que su organismo nacional cuenta con documentos como esos y solo dos dijeron que el CMM es el que cuenta con documentos como los descritos.

La siguiente pregunta, fue sobre qué tipos de características o cualidades de una persona en el liderazgo de su iglesia local, nacional o global son consideradas las más importantes a la hora de ser llamadas para liderar. Una cualidad que aparecía a menudo era la integridad. Se destacaron también el carácter, compromiso con Jesús, aptitud para el trabajo en equipo, respeto, conocimiento de la Palabra de Dios y el saber liderar en situaciones complejas. Aun así, no hubo mucha superposición o repetición de cualidades. A mi parecer, que hay un trabajo sustancial por hacer en relación con esta pregunta y en aclarar exactamente qué tipo de características o cualidades necesita una persona en el liderazgo espiritual. ¿Son estas características diferentes de los requeridos por las personas en el liderazgo en otros contextos? ¿Qué cualidades son necesarias para una postura de discernimiento espiritual donde las personas en el liderazgo reconozcan que Cristo está presente en medio de ellas?, y luego ¿se someten al discernimiento del grupo? Veo muy poco en estas respuestas una postura que sugiera una conciencia o conocimiento de que, cuando las personas en el liderazgo se reúnen alrededor de la mesa, son la iglesia discerniendo lo que Dios ya ha decidido o discernido en el cielo y que su responsabilidad principal es escuchar. Nuevamente, esta área parece una que necesita atención y desarrollo adicionales para las personas en el liderazgo.

Una séptima pregunta abordó la habilidad o la capacidad de cultivar la comunión, la unión o la unidad dentro de la iglesia y cuán importante es esto para los tres niveles de la iglesia – local, nacional y global. Trece personas encuestadas respondieron que esto es muy importante o extremadamente importante en la iglesia local, diecinueve dijeron que lo es en la iglesia nacional y nueve en la iglesia global. De manera interesante, se percibe que la iglesia nacional valora la capacidad de una persona con liderazgo para cultivar la comunión, la unión o la unidad más que la iglesia local y mucho más que el CMM. Este hallazgo sugiere que, si se eligen personas en el liderazgo para el CMM con base en cualidades distintas a su capacidad para cultivar la comunión, la unión o la unidad, podría ser un

desafío para el CMM desarrollar la unión, la unidad y la comunión. Es posible que el Congreso Mundial Menonita quiera revisar cómo es el proceso de elección de las personas de la iglesia nacional al CMM.

De manera similar, se preguntó a las personas en el liderazgo qué tan importante es para su iglesia local, nacional o global que un o una líder illustre o demuestre su practica y su comportamiento en formas que cultiven la comunión, la unión o la unidad dentro de la iglesia como parte de su llamado. Once dijeron que es muy o extremadamente importante en la iglesia local, diecinueve que es importante para la iglesia nacional y nueve para el CMM. La diferencia entre estos niveles de la iglesia es interesante – ¿por qué las personas delegadas ponen tanto énfasis en la unidad de la iglesia nacional? ¿Es esto porque están representando ese nivel de la iglesia? ¿Es el lugar donde actualmente los conflictos son más intensos? ¿Cuáles son las consecuencias que ellas pueden temer si la unidad falla a nivel nacional?

Una novena pregunta, fue acerca del proceso de discernimiento espiritual al abordar lo que el Espíritu dice sobre un tema potencialmente divisivo y las cualidades de liderazgo más esenciales para lograr la comunión, la unión y la unidad en este contexto. Estas respuestas son realmente muy impresionantes cuando se trata del tipo de actitud, de la que estuve hablando previamente, de escucharnos unos a otros, de un proceso de discernimiento espiritual donde nuestro discernimiento se centra en Cristo. Estas respuestas deberían ser muy alentadoras para las personas en el liderazgo del Congreso Mundial Menonita e incluir una actitud de entrega voluntaria a Dios, un compromiso con las prácticas espirituales de soledad, escucha, silencio, diálogo conciliador, discernimiento a través del Espíritu Santo, dar énfasis a Juan 17, a las Escrituras, la oración, el autoexamen y, la oración por la indiferencia a todo menos a la voluntad de Dios. Las personas encuestadas señalaron la necesidad de liderar una situación y no administrarla, una persona indicó que el discernimiento no se realiza en forma individual sino, en un grupo de personas en el liderazgo.

Las personas encuestadas identificaron actitudes compartidas, igualdad en la comunicación, escuchar con franqueza, tomar más tiempo para facilitar el discernimiento a través de la oración, asegurarse de que cada voz sea escuchada y asegurarse de que todas las personas puedan sentir certeza de que son comprendidas. Mientras leía estas respuestas, me parecieron las necesarias para el discernimiento espiritual.

Sin embargo, no escuché mucho sobre el reconocimiento de que Cristo está en el centro del discernimiento y que el discernimiento ocurre alrededor de las Escrituras – alrededor del texto. Las respuestas de las personas que hablan español enfatizaron el papel del Espíritu Santo (de hecho, seis de las ocho personas encuestadas mencionaron al Espíritu Santo). Entonces, me parece que las cualidades individuales de las personas se reconocen como necesarias, pero quizás no tanto la presencia de Dios en este espacio – aunque de nuevo, existe la excepción de las respuestas de las personas hispanohablantes. Entonces, yo haría las siguientes preguntas en base a estas respuestas – ¿Cómo se reconoce esto como el espacio de Dios? ¿En que manera es representado como el espacio de Dios? Porque dependemos del Espíritu de Dios para poder llegar a un lugar de indiferencia y confianza. Este puede ser otro lugar para la enseñanza.

En la pregunta 10, las personas encuestadas sugirieron las actitudes, valores y acciones que han encontrado más importantes para facilitar la comunión, la unidad y la unión en la iglesia mientras buscan la obediencia a Cristo. Las respuestas incluyeron entrega, autoexamen, capacitación en

liderazgo para construir la paz, amor incondicional, diálogo proactivo, preferencia por las personas marginadas, conexión con Dios, humildad, relacionamiento y empatía. Otras incluyeron, ser consciente de la situación de las personas, la tolerancia, la curiosidad, la paciencia, ser maleable, valorar la presencia de casa persona, no apresurarse, la obediencia a la Palabra y comprender que las demás personas pueden diferir conmigo pero que también son hijos e hijas de Dios. Una vez más, cuando se trata de personas en el liderazgo del Congreso Mundial Menonita, ellas reconocen las actitudes, los valores y las acciones como más importantes para conducir alcazar la comunión, la unidad y la unión. En muchos sentidos, estas personas en el liderazgo ya tienen lo que se necesita y, el liderazgo del CMM quizás pudiera afirmar e identificar la sabiduría que ya se encuentra dentro de este grupo de líderes y que necesita ser destacada. ¿Usted podría crear un documento o una herramienta de enseñanza que describa lo que dijeron las personas en el liderazgo sobre las cualidades que creen que son esenciales? Esto se presentaría no como una receta, sino como una descripción de lo que ellas han dicho que son las cualidades esenciales.

Se pidió a las personas en el liderazgo que compartieran una anécdota en la que experimentaron unidad, comunión y unión en medio de un tema divisivo. Ellas hablaron sobre situaciones problemáticas que encontraron, pero no hablaron mucho sobre cómo llegaron a la unión o comunión al enfrentar esas situaciones. En cambio, destacaron ejemplos de personas difíciles, que fueron reemplazadas, y sobre problemas de carácter por los que se les pidió a las personas que se fueran. Otros ejemplos eran que la gente no aceptaba a personas que eran bautizadas en diferentes denominaciones, también las barreras como el estatus social o varios tipos de familia y niveles educativos. A veces, la unión sólo llegaba después de la muerte tales personas difíciles. Las personas encuestadas también ofrecieron algunas situaciones muy interesantes que podrían crear fácilmente escenarios de juego de roles de modo que los líderes del CMM practiquen para la construcción de la unión, unidad y la comunión. También, hubo varios ejemplos de soluciones creativas y exitosas que las congregaciones experimentaron en medio de los conflictos.

Esta pregunta ilustra que no hay respuestas fáciles a los problemas que encontramos. Las personas se tomaron mucho tiempo para abordar la pregunta, mostrando honestidad y franqueza. Nuevamente, creo que algunas de estas podrían usarse como escenarios para aplicar los valores que se discutieron anteriormente en preguntas como la 9, 10 y 11.

Una pregunta diferente (12), indagó sobre las características de las acciones y actitudes de las personas en el liderazgo que limitan la comunión, la unidad y la unión en lugar de conducir al conflicto. Las respuestas incluyeron: falta de estudio del problema, falta de comunicación y relación, tono de voz, negativa a escuchar, terquedad, orgullo e inflexibilidad, suposiciones erróneas, pensamiento colectivo y falta de empatía. También se notó orgullo, impaciencia, egoísmo, ambición, falta de transparencia, rigidez, opiniones desinformadas y bajas opiniones sobre los demás. Otras incluyeron hablar en lugar de escuchar, falta de transparencia, abuso de poder, incompetencia, tribalismo, poder desproporcionado, emociones descontroladas, espíritu pendenciero, politización, la que ocurre fuera del discernimiento espiritual y a espaldas de una conversación abierta en la cual se busca construir mayorías y, atribuir a la otra parte ciertas culpas. Se describieron también el liderazgo dictatorial, falta de disponibilidad, conocimiento, egocentrismo, falta de diversidad, actuar con desdén, aferrarse orgullosamente a una respuesta, falta de voluntad para perdonar, agendas ocultas y más.

Estas cualidades destructivas son la contraposición de las cualidades que las personas en el liderazgo del CMM definen tan fácil y claramente como necesarias para la unidad. La especificidad de los atributos negativos del liderazgo sugiere que estas personas en el liderazgo están arraigadas y familiarizadas con el conflicto, la tensión y la división en el contexto de su iglesia. Estas respuestas provienen de adentro y fuera del dolor y no solamente están en forma abstracta. Mi observación es que estas son respuestas maduras de personas en el liderazgo basadas en realidades vividas.

Sin embargo, las respuestas se encuentran principalmente a nivel individual más que organizacional, cultural, social o espiritual. ¿Reconocen las personas en el liderazgo los contextos corporativos y espirituales más amplios que conducen a la división y al conflicto? ¿Debería ser este un lugar para continuar la enseñanza?

La pregunta 13, fue acerca de cómo el discernimiento y el llamado de las personas en el liderazgo han cambiado con el tiempo y si estos cambios han sido útiles, o no, para construir la comunión, la unión y la unidad en la iglesia. Las respuestas sugieren que el llamado de las personas se ha vuelto más desafiante en lugar de menos desafiante, debido a un movimiento hacia la búsqueda pastoral, la contratación y el despido de personas del pastorado y la profesionalización del ministerio. Las personas encuestadas notaron la disminución en el número de personas que realmente quieren estar en el ministerio debido a la complejidad del mundo. La individualidad lo está dificultando y el llamado ya no es atractivo para las personas jóvenes. Otras notaron que sus procesos han mejorado a través de una mejor capacitación, adherencia a las Escrituras, buenas relaciones de trabajo.

Teníamos curiosidad acerca de las Escrituras que han formado el cómo las personas en el liderazgo del CMM entienden el cultivo de la unidad, la unión y la comunión en la iglesia. Surgieron muchos pasajes que sugieren que las personas en el liderazgo tienen una base bíblica en su teología del liderazgo. Los siguientes están entre los identificados, algunos varias veces: Efesios 2 y 4; 1 Corintios 12; Romanos 12; 1 Corintios 11,23; Apocalipsis 13; Hebreos 5; Filipenses 2; 1 Pedro 1,15; Juan 9; Hechos 2,41 y todo el capítulo, Salmo 133; 1 Pedro 3,15; Romanos 12,3; 1 Timoteo 3; Tito 1; Santiago 3; el Sermón del Monte; Efesios 4,1-16 y Juan 17. La diversidad de pasajes nuevamente sugiere que las personas en el liderazgo han tomado la Biblia en serio al considerar su papel en el liderazgo de la iglesia. Estos textos deberían juntarse para agregar una escritura o un mandato bíblico sobre cómo se promueven la unión, la unidad y la comunión en el CMM.

Mientras pensamos en lo que podríamos hacer con estos materiales, creo que una posibilidad es hacer una lista de lo que las personas en el liderazgo describen como cualidades esenciales para la unidad, la unión y la comunión, y utilizarlas en varios escenarios de juego de roles que ya fueron descritos. Esto podría ser un estudio de las Escrituras que identifican como esenciales para su vida juntos. Así que podríamos crear un estudio bíblico de unidad, unión y comunión que se conecte con las cualidades que las personas en el liderazgo describieron y luego darles la oportunidad de practicarlas en el juego de roles. El punto es reforzar el mandato bíblico de la unidad con los profundos desafíos de vivirla juntos.

Cerca del final de la encuesta, preguntamos sobre el lugar apropiado del poder o la autoridad en el liderazgo de la iglesia. ¿Cómo pueden la autoridad y el poder impedir o limitar la unión y la unidad? No hubo claridad sobre el rol de la autoridad y del poder en la iglesia o entre las personas en el liderazgo. Algunas personas lo ven como algo a lo que no se debe prestar mucha atención. Otras lo ven como

algo significativamente importante en el liderazgo. Otras describieron el poder y la autoridad como contrarias al servicio y la humildad. Otras lo ven como residiendo en la congregación o comunidad y no dentro de una persona individual. El poder, fue visto por algunas como divisivo, pero por otras como esencial e ineludible. Nuevamente, las personas hispanohablantes fueron mucho más optimistas sobre el poder y la autoridad, y de la necesidad de estos en la iglesia, pero el que radica en la comunidad, o es compartida, proviene de Dios, es para el servicio y deben usarse de acuerdo con Mateo 20,24-28. El poder y la autoridad, en general entre las personas encuestadas de habla hispana, se reconocen como presentes en la iglesia, se pueden usar para el bien de la iglesia pero, que también pueden ser usados de manera manipuladora y autoritaria.

El conjunto de respuestas, a esta pregunta sobre la autoridad, sugiere la necesidad de un estudio más significativo de la autoridad de la iglesia porque, sin una comprensión compartida de dónde reside la autoridad en un sistema y de un acuerdo sobre cómo se usa, puede haber poco movimiento hacia la unión o el cumplimiento de la misión de una organización. La autoridad siempre existe, y si no se identifica, reconoce, aprecia, valora y dirige, surgirá de maneras que impedirán el movimiento y la tracción en una congregación u organización. Y está claro que las personas en el liderazgo, a excepción de las personas de habla hispana, no tienen una comprensión compartida del rol de la autoridad o lo que significa.

La pregunta 16, indagó sobre el contexto más propicio para fomentar la unidad, la unión y la comunión. Nuevamente, está claro que la pregunta de cómo desarrollar la unidad, en medio de una crisis, no es compartida y, es en las respuestas a esta pregunta que vemos que las personas en el liderazgo comienzan a reafirmar sus convicciones y lo que ellas creen, y que esas convicciones y creencias pueden no siempre incluir la unión como el valor más alto. Algunas personas ofrecen declaraciones, relativamente fuertes, sobre la interpretación de la Biblia en forma particular en lugar de reconocer que tenemos identidades subjetivas con cerebros subjetivos que guían nuestro comportamiento y acciones. Hasta este punto del cuestionario, se le dio un valor alto a la unión, pero aquí la narrativa comienza a cambiar y continúa haciéndolo en las respuestas a la siguiente pregunta. Por otro lado, las personas de habla hispana mostraron optimismo de que en los distintos tipos de conflictos es posible seguir trabajando en la construcción de la unión a través del diálogo, la escucha, el discernimiento conjunto, procurando que todas las opiniones sean escuchadas, separando los intereses personales de los comunitarios, teniendo objetivos claros, practicando el perdón y discerniendo soluciones prácticas que preservan la unión.

Se preguntó a las personas con qué rapidez considerarían romper la unión y la unidad, con su iglesia, a raíz de una pregunta o un tema en el que no estaban de acuerdo con otras personas, a fin de mantenerse fieles a su comprensión de la enseñanza bíblica. Trece dijeron nada rápido, otras trece dijeron no muy rápido, cuatro no estaban seguras, dos dijeron algo rápido y ninguno dijo muy rápido.

Estas respuestas sugieren que las personas en el liderazgo apoyan mucho la unión en lo abstracto. Pero en la siguiente pregunta (18), cuando se preguntó si es posible tener una razón apropiada para romper la unión y la unidad de la comunión. Surgió una amplia gama de respuestas, sugirieron que hacerlo reflejaba a Jesús rompiendo con las personas en el liderazgo de su época. Otras respuestas incluyeron sí, debido a profundas diferencias teológicas que reorientarían a la iglesia cuando el poder es la causa motivadora si se abandonan las enseñanzas de Jesús, prácticas y estilos de vida no bíblicos, elecciones conscientes de estilo de vida que desobedecen la Palabra de Dios y si el pecado

está involucrado. No hay posibilidad de arrepentimiento y corrección de la actitud pecaminosa en el contexto de palabras y acciones violentas, orgullo, violencia sexual, falta de seguimiento de Jesús, de identificación con Jesús, de apoyo a la divinidad de Jesús cuando hay una explotación de los débiles y sin voz, cuando una de las partes está involucrada en una actividad pecaminosa persistente y no está dispuesta a cambiar y si alguien actúa de maneras que no son de Cristo. El apóstol Pablo es presentado como un líder que rompe con otros liderazgos en un momento específico, pero eventualmente se vuelven a ver.

Otras razones para romper la unión incluyeron una falla fundamental que daña a la comunidad y a nosotros mismos, está relacionada con nuestra humanidad y dignidad como personas. Una persona encuestada señaló que el ser humano o la fuerza humana solo puede tolerar el conflicto y la discordia durante un tiempo antes de encontrar lugares más pacíficos para adorar.

De hecho, las personas encuestadas creen que hay momentos en que la división triunfa sobre la unidad, la unión, y la comunión. Esos otros momentos se identificaron casos como en los que Jesús ya no es considerado Señor y en los que los diversos valores y propósitos llevan a las personas en direcciones diferentes como al incumplimiento de la misión de Dios, personas en el liderazgo que no quieren seguir al Espíritu Santo, cuando la integridad de una persona es agredida o atacada, otra dirección o diferentes puntos de vista, pecados manifiestos como la violencia, la violencia sexual, la no-cooperación, el ir en contra de la enseñanza de Jesús, cuando no se utiliza la Biblia como punto de referencia, y cuando se quita a Jesús del centro de nuestros compromisos. Otras personas señalaron que es apropiado romper la unión cuando hay diferentes puntos de vista con respecto a las relaciones entre personas del mismo sexo.

Sí, yo diría que nuevamente hay una cierta disposición a la ruptura basada en el comportamiento de los demás, la violencia, la falta de integridad, el conflicto basado en las diferencias en los puntos de vista de la Biblia, el daño mutuo basado en el engaño, la reinterpretación de las Escrituras y la aceptación de la moralidad cuando Jesús es removido del centro.

Parece haber una bifurcación que atraviesa el corazón del CMM, donde existe este compromiso con la unión y por qué la unión es esencial y cómo se ve la unión, pero luego hay algunas áreas particulares donde la unión, la unidad y la comunión pueden romperse e incluso deben ser rotas.

También, preguntamos cómo se reconcilia la decisión de romper la unión, la comunión y la unidad a la luz de la oración de Jesús por la unidad y la unión en Juan 17. Estaba claro que las personas en el liderazgo no sabían cómo reconciliar la oración de Jesús con la realidad de la ruptura de la comunión y teológicamente creen que la unidad no puede romperse ni debe romperse. Sin embargo, para algunas situaciones y en algunos casos, creen que es necesario romper la comunión. Este es quizás el lugar de mayor incomodidad, disonancia cognitiva e incertidumbre para las personas delegadas.

No hubo diferencia, a nivel de iglesia, al identificar la unidad como más o menos relevante (pregunta 21). Hubo pocas sugerencias significativas sobre cómo el CMM puede fortalecer la unión, y la comunión a través de símbolos, rituales o liturgias.

La pregunta final, que indagaba si había algo más que quisieran decir al liderazgo del CMM, incluía gratitud por centrarse en la unión dentro de la iglesia y por la oportunidad de evaluar el liderazgo. Se planteó la cuestión de si el CMM podría ofrecer un taller basado en la comunión, la unidad y la unión.

Otras dijeron: “Gracias por la encuesta. Es un proceso importante y alentador. Están dando pasos hacia la unidad y escuchando muchas voces. Veo que cuidan mucho las valiosas formas locales de la iglesia y traen a la luz las cosas que pueden contribuir a la plenitud de Cristo”.

Algunas respuestas de las personas, de habla francesa e hispana, fueron más cautelosas y menos magnánimas hacia el CMM, expresando preocupación porque el CMM está prestando más atención a algunas voces que a otras, trabajando más duro para establecer “condiciones de trabajo que les permitan comprender verdaderamente las causas que amenazan a estos valores.... en lugar de decidir en base a la información que dan los servidores con poca credibilidad”. Aun así, entre las personas hablantes de francés y español, la mayoría expresó gracia y gratitud hacia el CMM.

En conclusión, en el lado bíblico y teológico, las personas en el liderazgo afirmaron la necesidad de unión, ausencia de problemas específicos y de situaciones específicas de división. Pero cuando hablaron sobre si alguna vez hubo un momento para la desunión o un momento para romper la comunión, fueron relativamente rápidas en decir que sí y justificar el por qué del caso.

Al mismo tiempo, me llamó la atención la dificultad que tienen los líderes de este ámbito para conocer sus funciones particulares como delegados nacionales. ¿A nombre de quién están trabajando — de la iglesia nacional o del CMM en su conjunto? ¿A quién representan en la mesa del CMM? ¿Qué plan trae cada una y quién marca esa agenda? ¿Es posible que el CMM enmarque una mesa de discernimiento espiritual, que socialice a las personas en el liderazgo, para poner entre paréntesis las preocupaciones o la posición teológica de su iglesia en particular para escucharse unas a otras? ¿Es posible construir la mesa del CMM como un salón de clases, un espacio de aprendizaje —a diferencia de un espacio donde el bien y el mal, la verdad y el error, la herejía o la ortodoxia están en juego, elevando así la barrera y creando una actitud defensiva incluso antes de que comience la conversación? ¿Cómo podría el CMM convertirse, sobre todo, en una comunidad de aprendizaje con Jesús como Rabino/Maestro?

Las siguientes citas son de las personas encuestadas y reflejan cualidades, actitudes y valores que fortalecen la unidad, la unión y la comunión y, representan la postura necesaria para alejarse del propio marco de creencias para comprender las de los demás y mover a la comunidad hacia la unión y la unidad:

Creo que varias desigualdades sociales juegan un papel importante... La unión puede surgir cuando reconocemos, abordamos y cambiamos las desigualdades. Desigualdades como el entorno económico, el género y la raza juegan un rol importante. Si queremos discutir temas y mantener nuestra unión, debemos aclarar los diferentes roles y relaciones de poder de las personas.

Creo que deberíamos seguir preguntando [sobre nuestra experiencia y comprensión del liderazgo, que ayuda a nutrir o limitar la unidad, la comunión y la unión] en el futuro de las reuniones del CMM. ¿Cómo podemos continuar permitiendo que cada persona miembro de la comunidad tenga la oportunidad de participar y compartir su don de liderazgo de manera auténtica y única que pueda permitir a todas las personas que tienen un llamado, capacidad y compromiso a nivel local, nacional y global?

Por supuesto, siempre necesitamos formar el diálogo con una perspectiva bíblica también, ¿cómo contextualizar un liderazgo que pueda abrazar todas las diferencias, traer armonía, shalom a todos los pueblos? Lo llamaré liderazgo desde abajo.

Necesitamos recordarnos a nosotros mismos que ninguna persona entiende completamente la mente de Dios. Tampoco nadie entiende perfectamente cómo deben interpretarse las Escrituras. La historia, el contexto y la formación juegan un rol. La humildad es crucial.

Dándose la mano, mirándose a los ojos. Celebrando las cosas buenas de la vida, expresiones de 'Siento agradecimiento de que estés aquí, aprendo de ti'. Expresiones de cómo y dónde estamos con limitaciones en nuestro conocimiento y nos encomendamos a Dios y a su Espíritu para abrir nuestros ojos.

Hay una confianza básica, un entendimiento común de lo que significa vivir juntos, nuestro compromiso con Dios, con la iglesia y con los demás. Conociendo nuestras fortalezas, nuestras debilidades, nuestros dones, nuestra vulnerabilidad y la voluntad de abrirnos unos a otros, nuestras vidas serán más ricas, más fuertes, más significativas cuando estemos juntos. El principio de "Ubuntu" "Yo soy porque nosotros somos" es importante para mí.

Decidan juntos. Creen espacios para compartir necesidades, inquietudes, logros, alegrías, celebraciones. Juntos, sueñen y hagan planes familiares y comunitarios, compartan y apliquen éxitos locales, regionales y nacionales relacionados con el tema.

En general, estas respuestas fueron la excepción a la regla en comparación con muchas otras donde se ofrecieron listas de cualidades, características, creencias, acciones, etc., pero relativamente poca contextualización de esas cualidades, características, creencias o acciones.

Conrad KANAGY, 8 Mayo del 2020