

EL CUIDADO INTEGRAL DEL MISIONERO

**Perspectivas y prácticas
alrededor del mundo**

KELLY O'DONNELL, *editor*

COMIBAM Internacional

EL CUIDADO INTEGRAL DEL MISIONERO
Kelly O'Donnell, *editor*

© COMIBAM Internacional - www.comibam.org

Versión al español: María de los Ángeles Guerra
Cubierta: Mirna Guerra

Original en inglés: *Doing member care well: perspectives and practices from around the world*, editado por Kelly O'Donnell. Comisión de Misiones de la Alianza Mundial Evangélica, publicado por William Carey Library, Pasadena, Estados Unidos. Usado con permiso.

Citas bíblicas tomadas de La Santa Biblia, Nueva Versión Internacional (NVI). © 1999 por la Sociedad Bíblica Internacional, Editorial Vida.

2006 primera edición

Índice

Prólogo	7
Introducción	9
<i>Kelly O'Donnell</i>	

Parte I **EL CONTEXTO DEL CUIDADO INTEGRAL**

1. Un modelo de cuidado integral para una mejor práctica	27
<i>Kelly O'Donnell</i>	
2. Cómo desarrollar un flujo de cuidado y de cuidadores	41
<i>David C. Pollock</i>	

Parte II **ASUNTOS REGIONALES**

3. Cómo despertar el cuidado integral en las misiones latinas	57
<i>Christopher Shaw</i>	
4. Cuidado pastoral, sugerencias para iglesias latinas que envían	71
<i>Pablo Carrillo Luna</i>	
5. Cómo prepararnos para perseverar en las misiones brasileñas	79
<i>Márcia Tostes</i>	
6. Un relato corto para la entrevista emocional de reingreso	89
<i>Esly Carvalho</i>	
7. Cómo ministrar bajo presión y con sabiduría en el Oriente Medio	97
<i>Naji Abi-Hashem y Anneke Companjen</i>	
8. Cuidado integral en un conflictivo Oriente Medio	121
<i>Raymond Hicks</i>	

Parte III **CÓMO DESARROLLAR Y PROVEER CUIDADO INTEGRAL**

9. Jesucristo, el corazón del cuidado integral	143
<i>David y Joyce Huggett</i>	
10. Gozo y sacrificio en el Señor	163
<i>Ajith Fernando</i>	

11. Gigantes, zorras, lobos, y moscas, cómo ayudar y cómo ayudarnos . . .	181
<i>Kelly y Michèle O'Donnell</i>	
12. La pureza sexual en las misiones	195
<i>Ken Williams</i>	
13. Cómo sobrevivir a una guerra trabajando como cuidador	205
<i>Paula O'Keefe</i>	
14. Cómo cuidar a empleados de una organización humanitaria cristiana . .	221
<i>John Fawcett</i>	
15. Guías administrativas para permanecer o regresar	239
<i>Laura Mae Gardner</i>	
16. Reinventemos el compromiso misionero	247
<i>Kath Donovan y Ruth Myers</i>	
17. Doce herramientas para la vida misionera	265
<i>Kelly y Michèle O'Donnell</i>	
18. Un huésped en su mundo	285
<i>Karen Carr</i>	
19. Examinemos la espiritualidad personal	295
<i>Annie Hargrave</i>	
20. Cómo edificar equipos fuertes	307
<i>Kelly O'Donnell</i>	
21. Guías para crisis y entrevistas de reingreso	317
<i>Debbie Lovell Hawker</i>	
22. Cómo sanar las heridas de los misioneros	345
<i>Erik Spruyt, Rhiannon Lloyd y René Schudel</i>	
Autores	363

Prólogo

EL MUNDO en donde tenemos que misionar hoy día es tan diferente, cambiante y mutante de lo que fue hace varias décadas cuando algunos misioneros de distintas latitudes tenían que enfrentar tantos retos (no por eso menos sofozantes) que el tema de cómo predicar el evangelio y sobrevivir por largos periodos de tiempo sumergidos a contextos tan diferentes. Estas realidades han sido foco de grandes estudios, inclusive, en nuestros días. La predicación del evangelio en otras culturas nos ha mostrado, con ejemplos vívidos, que nuestra interpretación teológica y misionológica sobre el asunto, va más allá de los cuadros que teníamos contemplados en nuestros esquemas evangelísticos básicos, cuando solíamos pensar que lo único que necesitaba el mensajero era disposición de corazón.

El cuidado pastoral a menudo está ligado a la mentalidad del cuidado que necesitan los miembros de una congregación, o también se interpreta como el cuidado que se les debe dar a los pastores. En este compendio que tiene hoy entre manos, los autores le presentarán el porqué, el cómo, el cuándo, y muchos otros aspectos del cuidado que se le debe brindar a todos y cada uno de los miembros de la iglesia que están lejos de ella por razones misioneras.

Una primera consideración que quiero dejar en su corazón, antes de internarse por las amplias y fabulosas calles de este magno escrito, es la respuesta a un interrogante muy común de nuestras iglesias hoy día: ¿por qué necesitan los misioneros ser cuidados? ¿A caso no son ministros de Dios preparados para toda buena obra? En la Biblia encontramos muchas demostraciones de lo que involucra un llamado misionero y las consecuencias que se desprenden del mismo. Un ejemplo típico, podemos recordar a Abraham como un prototipo del llamado misionero. En Génesis 12:1-3 Dios hace pacto con Abram, pacto que involucraba innegablemente una decisión de obediencia, sujeción y aceptación al llamado divino. Dios pide de este hombre tres cosas muy importantes: Vete de tu tierra, deja tu parentela y la casa de tu padre.

Sin entrar en detalles, todos sabemos que estas cosas denotan innegablemente una decisión de obediencia y fe, un morir al yo, una vida completamente sujeta a la voluntad de Dios, o en las mejores palabras de Cristo: «El que no toma su cruz y me sigue, no es digno de ser mi discípulo». Como es lógico pen-

sar, estas decisiones involucran profundamente la vida integral de una persona. El desgaste que se presenta ante esta dinámica es muy variado y profundo, a la vez que suele poner en peligro la salud espiritual, física y emocional de un misionero. Creo que este ejemplo nos ayuda a responder al cuestionamiento planteado al principio, y además nos da una respuesta sin opción a la ambigüedad. Debemos cuidar de los misioneros que se internan en los campos de misión y que se alejan de sus contornos cristianos y comunitarios de donde en momentos de crisis deberían eventualmente recibir ayuda. Cristo mismo había dicho a sus discípulos: «Os envío como ovejas en medio de lobos». El tema del cuidado que debemos darle a los misioneros no es un invento moderno, es una realidad que subyace con la tarea misional de la iglesia desde sus inicios.

Ahora, lamentablemente en nuestro tiempo y contexto, las misiones han estado tomando un rumbo copiado del modelo secular de nuestra sociedad actual en donde los programas, las metas y las estrategias, han tomado un lugar más prominente que las personas. El cuidado pastoral es un elemento dentro de la misionología en donde la persona como ser integral es el centro del proceso y la parte más importante del mismo. Este proceso es base fundamental del éxito de los proyectos misioneros y el seguro de un retorno no prematuro a los países de origen.

El cuidado pastoral o integral, como lo está definiendo la misionología de nuestros días, podría definirse en palabras de Kelly O'Donnell como la continua inversión por parte de las estructuras de envío (sean iglesias o agencias) en la nutrición y el desarrollo personal del misionero. Esto demuestra que las intenciones y metas de este tratado es que esta área tenga un mayor énfasis en nuestros procesos misioneros y vengán realmente a ayudar al misionero a manejar las realidades diarias con las que se enfrenta. Realidades que van desde su vida espiritual, hasta el detalle más pequeño de su humanidad.

Debemos recordar que Cristo no escatimó tener un nuevo encuentro con algunos de sus discípulos en Juan 21, únicamente para darles ánimo y devolverles la confianza que habían perdido en medio de las duras batallas del peregrinaje cristiano. Esperamos de Iberoamérica no sólo un creciente número de misioneros esparcidos por las etnias de la tierra, sino una fuerza de hombres y mujeres en cuyas vidas se pueda reflejar claramente el carácter de Cristo, y el acompañamiento fiel de un cuerpo que está en todo momento cuidando las espaldas de sus heraldos para que estos no desmayen en la ardua, pero gloriosa tarea de llevar la luz de la bendita Palabra hasta los confines de la tierra.

JESÚS LONDOÑO T.

COMIBAM Internacional, Director Ejecutivo

Introducción

Kelly O'Donnell

Un cuidado integral bien hecho nos ayuda a realizar las misiones de una manera bien hecha. Esta introducción considera al cuidado integral del misionero como una estrategia medular y una responsabilidad bíblica para todos los involucrados en misiones. Además de presentar el panorama general del libro, define el cuidado integral del misionero, ofrece algunas perspectivas históricas, revisa la deserción misionera y sugiere varias direcciones para mejorar el desarrollo en esta área. Para apoyar al personal alrededor del mundo es clave contar con: relaciones estrechas, cooperación, sacrificio y uso de recursos adicionales fuera de la comunidad misionera.

Puedo lidiar con la enfermedad y la pobreza —me dice una madre de cuatro niños con los ojos llenos de lágrimas—. Y estamos comprometidos a vivir con esta gente a la que verdaderamente amamos. Pero, no sé si pueda soportar más cada vez que mi esposo me dice que lo amenazan de muerte. Tal vez desearía mejor que no me lo dijera».

En estos días, las misiones ya no se ven tan atractivas, especialmente aquellas cuyo objetivo son los pueblos y lugares históricamente más abandonados del mundo. Como los musulmanes e hindúes de las áreas más pobres y las áreas en conflicto del norte de la India. O el pueblo alienado islámico y animista de los uigures en las fronteras desoladas del noroeste de la China. O los refugiados kurdos que a duras penas se ganan la vida mientras caminan en la

cuerda floja entre Irak, Irán y Turquía. O como el caso que describimos anteriormente, en las tierras secas del norte de África, donde los sistemas político-religiosos han procurado enmudecer a los testigos cristianos por más de 1.200 años. Los misioneros están comprometidos en ir hasta lo último de la tierra a servir a estos pueblos necesitados. Y los obreros del cuidado integral del misionero están comprometidos a apoyarlos en sus esfuerzos en lo que les tome, hasta lo último de los tiempos de ser necesario.

Solía pensar que la vida simplemente es difícil, parafraseando la introducción de Scott Peck en su libro *El camino menos recorrido* (1978) pero, después de trabajar en el extranjero durante 15 años y observar algunos de los lados oscuros de la existencia humana, me he dado cuenta que para mu-

chos estas palabras se quedan cortas. La verdadera realidad histórica, seguramente el axioma más acertado es: «la vida casi siempre es traumática». Testimonio de este hecho son las decenas de guerras que se pelean actualmente, los estimados 40-50 millones de refugiados y los incontables niños que mueren cada año de enfermedades relacionadas con una mala nutrición.

Por supuesto, no es que la vida y las misiones sean siempre sombrías. También están sucediendo grandes cosas. Sin embargo, para los que vivimos en lugares más seguros y prósperos, debemos contrarrestar nuestras propias tendencias a rechazar o a minimizar los aspectos desagradables de nuestra comunidad global. Debemos, regularmente y con seriedad, aceptar el hecho de que existen grandes grupos de gente que habitan bajo las oscuras sombras de la pobreza, la guerra y la esclavitud espiritual: grandes masas que no residen solamente en nuestro televisor, periódicos, revistas, oficinas de consejería, o en los recónditos lugares de nuestra conciencia.

Como psicólogos, mi esposa Michèle y yo hemos sido privilegiados al acompañar y apoyar a cristianos que han determinado cruzar las fronteras culturales y del idioma para aliviar la miseria humana con su compasión y habilidades, al mismo tiempo que comparten la esperanza del evangelio de una manera sensible y contextual. En el proceso, hemos conocido excelentes misioneros y colegas en el cuidado integral

del misionero, con quienes hemos trabajado juntos en varios países, aprendiendo unos de otros. Este aprendizaje, multicultural y consolidado acerca de la supervivencia, salud y crecimiento al retar los diferentes escenarios misioneros, está registrado en los capítulos de este libro.

Panorama general del libro

El cuidado integral del misionero es una compilación de artículos y versiones actualizadas acerca de cómo las diferentes organizaciones y obreros del cuidado integral del misionero están cuidando a los misioneros alrededor del mundo. Al hablar de cómo están cuidando, realmente quiero decir pro-desarrollando, un término que uso, que se deriva de dos procesos principales en el cuidado integral del misionero: proveer y desarrollar recursos. Autores, tanto de los nuevos países de envío como de los viejos, contribuyeron con el libro. Me he comprometido especialmente a incluir material de los nuevos países y a usar el libro como una forma de resaltar sus problemas y planteamientos sobre el cuidado integral del misionero.

El libro contiene 22 capítulos y está dividido en tres partes:

■ *El contexto del cuidado integral*: artículos acerca del modelo principal para el cuidado integral del misionero y el flujo de cuidado.

■ *Asuntos regionales*: artículos acerca del personal misionero de América Latina y del mundo árabe.

■ *Cómo desarrollar y proveer cuidado integral*: artículos organiza-

dos en cuatro secciones según el modelo del libro para el cuidado integral del misionero: Cuidado maestro, cuidado propio y mutuo, cuidado del que envía, cuidado del especialista.

Gran parte del contenido de estos artículos se superpone, lo que refleja la manera en cómo el cuidado integral del misionero se ha desarrollado y cómo se lleva a cabo. Por lo que varios artículos podrían fácilmente situarse en más de una sección del libro.

Al final de la mayoría de los capítulos se incluyen cinco preguntas para discusión. Esta es una ayuda importante para el lector que desea usar y aplicar el material. Los animo especialmente a que seleccionen algunas de las preguntas que más se relacionan con su entorno para discutir con sus colegas.

Este tomo nació de varios libros anteriores, entre los cuales están: *Honourably Wounded* (Honorablemente herido, Foyle, 2001), *Helping Missionaries Grow* (Cómo ayudar al crecimiento de los misioneros, O'Donnell & O'Donnell 1988), *Missionary Care* (Cuidado integral, O'Donnell 1992c), *Too Valuable to Lose* (Demasiado valioso para que se pierda, Taylor, 1997) y *Raising Resilient MKs* (Cómo criar hijos de misioneros que sean fuertes, Bowers, 1998). También de varias ediciones especiales de revistas que trataban el cuidado integral del misionero, tales como *International Journal of Frontier Missions* (Revista in-

ternacional de misiones fronterizas, octubre 1995), *The Journal of Psychology and Theology* (Revista de psicología y teología, 1983, 1987, 1993, 1999) e *Indian Journal of Missiology* (Revista india de misionología, octubre 1998). Este material, sumado a los muchos artículos de revistas y conferencias, constituye un bagaje rico en conocimiento que de una manera notable ha dado forma a este campo emergente de las misiones.

Aunque la mayor parte de este material escrito proviene de autores de los viejos países de envío, también hay un flujo constante de material, en su mayoría artículos, que proviene de las regiones de los nuevos países de envío. Este libro incluye algunos de estos artículos, muchos de los cuales solamente se obtienen localmente, así como nuevos artículos escritos por autores de ambas regiones. Mi objetivo no es producir un compendio exhaustivo, sino un muestreo selectivo de perspectivas y prácticas útiles acerca del cuidado integral del misionero. Creo que el resultado ha sido un trabajo verdaderamente universal, lleno de revisiones actualizadas y aplicaciones prácticas importantes para el personal de las diferentes organizaciones y naciones. Como un todo, el libro refleja los aspectos y facetas del creciente campo del cuidado integral del misionero.

Desearía contar con más espacio para incluir otros buenos artículos de autores, tanto como de los viejos como de los nuevos países de envío, en el campo del desarrollo de los recursos humanos, y de la experiencia de la Iglesia Católica y de las iglesias orien-

tales. Una manera podría ser compartir éstos y otros artículos a través de una revista internacional del cuidado integral del misionero, ya sea impresa o a través de Internet. El campo es amplio y existen muchas personas dedicadas a él, y necesitamos nuevos foros para compartir regularmente ideas nuevas e importantes.

Otras características

Adicional al énfasis internacional y a los nuevos países de envío en desarrollar este libro, también me guió la idea de no darle primacía a ninguna especialidad dominante del cuidado integral del misionero. Tanto la salud mental, como el cuidado médico, el apoyo logístico, la administración del personal y el sustento pastoral, desempeñan un papel importante. Por lo tanto, este libro incluye intencionalmente, material de una variedad de colegas en el campo: pastores, especialistas en el desarrollo de personal, líderes religiosos, médicos, psicólogos y de los mismos misioneros. Además, muchos autores no sólo comparten acerca de sus respectivos temas, sino también agregan un toque personal al mostrar compasión por el personal misionero, los cristianos locales y los no alcanzados.

Otra característica del libro resulta de mi preocupación de que cualquier buen movimiento, como es el caso del campo del cuidado integral del misionero internacional, puede

estancarse o llegar a «institucionalizarse». Para evitar o al menos minimizar este proceso, por mucho tiempo he sentido la necesidad de incorporar nuevas voces y aportaciones frescas sobre el cuidado integral del misionero, tanto de afuera como de adentro de la comunidad misionera evangélica. Así que al preparar este libro, procuré muy en serio lanzarme y aprender de nuevas áreas, empujando los límites normales del cuidado integral del misionero hacia otras esferas:

- Comunidades internacionales de asistencia médica y organizaciones no gubernamentales en el sector de cooperación humanitaria.

- Guerra espiritual al relacionarse con la vida personal y el ministerio de obreros del cuidado integral del misionero, así como del personal misionero.

- Necesidades de cuidado integral del misionero de locales y nacionales que son el centro del servicio misionero.

- Solicitudes de programas de personal dentro del ejército.

- Énfasis en los derechos humanos y defensa de la libertad religiosa.

- Planteamientos en el cuidado de trauma y administración de contingentes.

- Información del campo del desarrollo de los recursos humanos.

- Y quizá por encima de todos, una perspectiva balanceada sobre el costo de las misiones que incluye el

martirio, documentada por dos mil años de compromiso sacrificial de la iglesia al llevar el evangelio con compasión a los no alcanzados.¹

Hay una última característica que distingue a este libro. ¡Creo que es lo mejor!, lo dejo hasta el final. Es el modelo de cuidado integral del misionero formado por cinco círculos que se ha usado para categorizar los catorce artículos de la parte tres del libro. Este modelo se describe en detalle en el primer capítulo, y se reproduce en la primera página de cada capítulo. También está artísticamente representado en la portada del libro (con motivos comunes a diferentes macro culturas). Creo que este modelo representa una aproximación a una herramienta verdaderamente transcultural (una que es relevante a través de las fronteras culturales y organizacionales), así como a una herramienta transconceptual (una que es relevante a través de las filosofías y programas del cuidado integral del misionero). Representa la extensión del cuidado integral del misionero (por ejemplo, los cinco círculos de cuidado que se discuten en el libro)² así como la profundidad de habilidades que se necesitan para proveer servicios especializados de una manera adecuada (que incluye carácter y compasión además de capacidad). Este modelo ha sido revisado y adaptado por

varios colegas alrededor del mundo en los últimos dos años. También apareció en dos ediciones de *Evangelical Missions Quarterly* (Publicación trimestral de misiones evangélicas, enero-abril de 2001). ¿Será que cumple con sus aspiraciones transculturales y transconceptuales? El tiempo lo dirá. Aun así, sin duda se ampliará y se determinarán nuevos contextos en el futuro.

Entonces tenemos varias características centrales, entrelazadas en el libro. Estas incluyen una plataforma internacional para que los nuevos países de envío y viejos compartan sus experiencias; un cúmulo de sabiduría común derivado de una amplia gama de practicantes del cuidado integral del misionero; el sentido refrescante de los autores que comparten su alma con nosotros; la oportuna aventura dentro de otras áreas del cuidado integral que toman en cuenta las realidades actuales socio-políticas e históricas; y un modelo completo que se puede usar en cualquier entorno. Colectivamente, los artículos proveen un panorama claro de cómo el campo del cuidado integral del misionero está madurando como un servidor interdisciplinario, internacional e indispensable a las misiones.

¹ De acuerdo a los capítulos traducidos, algunas de las áreas mencionadas no están incluidas (*N. del t.*).

² En el original en inglés (*N. del t.*).

Perspectivas del trasfondo del cuidado integral del misionero

En realidad, el desarrollo del cuidado integral del misionero tiene sus orígenes en las amonestaciones bíblicas de Juan 13:34-35: «Que se amen los unos a los otros», «si se aman los unos a los otros»; Gálatas 6:2: «Ayúdense unos a otros a llevar sus cargas» y otros versículos similares que proliferan en el Nuevo Testamento (consulte *Jones & Jones*, 1995, pp. 160-162). En este sentido, el cuidado integral del misionero no es nada nuevo. Lo que sí es nuevo, es el intento más organizado de desarrollar planteamientos completos y sostenibles del cuidado integral para apoyar a los obreros cristianos transculturales.

He aquí mi definición de cuidado integral del misionero: cuidado integral es una inversión de recursos que las agencias misioneras, las iglesias y otras organizaciones misioneras realizan para proveer y desarrollar el personal misionero. Se canaliza a todos los involucrados en misiones (misioneros, personal de apoyo, niños y familias) y se hace durante todo el ciclo de vida misionero, desde su inserción hasta su retiro.

El cuidado del misionero es también responsabilidad de todos los participantes, de la iglesia que envía, de la agencia misionera, de los compañeros y de los especialistas en el cuidado. La palabra «cuidado» implica pertenencia. Así, que el cuidado del misionero incluye un sentido de comunidad, junto con la respon-

sabilidad mutua correspondiente de cuidarse entre aquellos que pertenecen a un grupo (por ejemplo, una organización de envío o colegas en un entorno específico).

Otra fuente clave del cuidado integral son las relaciones de apoyo mutuo que los misioneros forman con otros en la cultura anfitriona. Sea el origen que sea, la meta es desarrollar un carácter piadoso, fuerza interior y habilidades que ayuden al personal a permanecer eficiente en su trabajo. Por lo que el cuidado del misionero es desarrollar los recursos internos que cada individuo posee y a la vez proveer los recursos externos que los apoyarán en su trabajo.

En el ámbito personal, cada individuo debe encontrar el equilibrio entre las realidades del sufrimiento y el sacrificio, y los deseos normales de crecimiento y satisfacción personal. Al nivel de agencia, debemos equilibrar el énfasis organizativo de «logro y tarea» con las necesidades del personal de «apoyo y cuidado integral». Para algunos, el mayor estrés resulta de un pobre ajuste entre el trasfondo personal y las preferencias, y la escala de valores de la agencia, «la manera establecida de cómo se hacen las cosas». Para otros, se deriva de una situación estresante común o una situación estresante anticipada tal como la adaptación transcultural. Cada cultura o ambiente también hace énfasis en los diferentes aspectos del cuidado integral, tal como el papel del apoyo mutuo en el contexto de una comunidad o la necesidad de fortaleza y apoyo propios en lugares difíciles y aislados.

Algunos breves ejemplos nos proporcionarán una apreciación de la importancia y diversidad del campo del cuidado integral del misionero:

- Para ayudar a un equipo de trabajo multinacional del Asia Central a resolver un conflicto por sus diferencias en el cumplimiento de sus metas, las preferencias en la toma de decisiones y en su estilo de adoración, se organizan sesiones para enseñarles a trabajar en equipo.

- Se constituye un equipo misionero entre agencias dedicadas a la asistencia médica en India para proveer consejería, investigación médica y consultoría a misioneros locales y expatriados.

- Se motiva a las familias de misioneros en Indonesia a que procuren hospitalidad local y labren amistades de apoyo con al menos dos familias locales.

- Para que los hijos de misioneros que vuelven a Europa continúen sus estudios universitarios, se pone en marcha un programa de reingreso.

- Por varios días, se invita a dos conocidos pastores a un centro misionero en América del Sur para motivar y para enseñar la Biblia.

- Como parte del compromiso entre dos parejas de misioneros que viven en una gran ciudad de África del Norte, deciden juntarse regularmente para apoyarse y orar.

- Para facilitar consejería, seminarios y consultoría a la conferen-

cia anual de una agencia misionera en Europa, se organiza un equipo de cuidadores.

- Se programa un retiro informal, en un lugar seguro y tranquilo fuera de la zona de guerra, para los obreros de las diferentes agencias de ayuda cristianas del Oriente Medio.

- Se ofrece consultoría a los comités de misiones de las iglesias locales de los nuevos países de envío tales como Singapur, Brasil o Nigeria, según el apoyo logístico que desarrollan para sus misioneros y que incluye ayuda con las visas, educación de los hijos, seguro médico y trámites de viaje.

Algunas perspectivas personales

La conferencia sobre salud mental y misiones, que se celebra cada mes de noviembre en Indiana, Estados Unidos, marcó un punto vital en mi participación en el cuidado del misionero. Esta conferencia ha sido un oasis de inspiración para mí y para muchos otros en las últimas tres décadas. Aquí, en una hermosa hostería situada en un parque nacional, los profesionales de salud mental junto con los misioneros, líderes de misiones e iglesias, estudiantes graduados y obreros del cuidado del misionero, se reúnen para establecer redes de trabajo, capacitarse y apoyarse mutuamente. Esta conferencia ha suscitado en muchos una visión a trabajar en el cuidado integral del misionero y ha servido como el punto de enlace para este campo en los Estados Unidos a través de los años, muchos han anhelado ver que se establezcan en otros países reuniones similares, ¡y

realmente eso es lo que está sucediendo!

Fue durante la conferencia de 1990 que fui profundamente tocado. El tema de ese año fue acerca de los modelos de intercesión para ayudar a los misioneros y las presentaciones estuvieron excelentes. Sin embargo, cuando estaba por terminar la conferencia inesperadamente comencé a sentirme incómodo. Algo dentro de mí me emocionaba tanto que era difícil describir. Al final de la última presentación, pude aclarar ese sentimiento de incomodidad. Era el entendimiento que algo importante se necesitaba agregar a los métodos y modelos que se discutían, no sólo ahí en la conferencia, sino en la comunidad del cuidado del misionero en general también. Y, luego de repente, desde mi corazón salió una petición para todos los que estábamos presentes: «Debemos traspasar los enfoques individuales, familiares y de agencias acerca del cuidado integral del misionero y desarrollar un enfoque más sistemático, global y cooperativo para proveer ese cuidado integral. Debemos desarrollar un macro-modelo de cuidado integral».

Poco después de la conferencia, empecé a escribir mis pensamientos acerca de este macro-modelo, de cómo desarrollar mejor este cuidado integral globalmente. En el verano de 1992 publiqué mis ideas en un artículo para *International Journal of Frontier Missions* (Revista internacional de misiones fronterizas, O'Donnell, 1992a) y en el libro,

Missionary Care (Cuidado Integral, O'Donnell, 1992b). El artículo se llamó: «Agenda para el cuidado integral en las misiones». A continuación algunos extractos de la sección final del artículo (O'Donnell, 1992, pp. 296, 297). Estos principios continúan ejerciendo una poderosa influencia en mí y han guiado mi trabajo para desarrollar el cuidado integral en las misiones:

■ El momento del cuidado integral del misionero en las misiones hoy, es muy alentador. Sin embargo, debe haber una dirección para este momento: priorizar y canalizar los recursos del cuidado integral hacia los que trabajan con los menos evangelizados.

■ El desarrollo avanzado de este campo no es algo que podamos dejar al azar. Tampoco es responsabilidad de alguna conferencia o de una reunión periódica donde se tratan estos asuntos. Más bien, los principios que deben guiarnos deben ser: la consulta mutua, los esfuerzos coordinados, la perseverancia y la interdependencia.

■ El cuidado integral debe ir a la par con el pensamiento y la realidad actual de las misiones. La fuerza misionera se está expandiendo rápidamente, un hecho que es especialmente cierto para los misioneros de los dos tercios del mundo. Esta expansión debe ubicarse dentro de la comunidad global de misiones para desarrollar programas y servicios del cuidado integral que sean adecuados y completos.

■ Y finalmente, estoy convencido que ha llegado la hora para que activamente reunamos a todos los grupos

aislados de trabajadores de cuidado integral que se encuentran alrededor del mundo. También es la hora para una capacitación sistemática y para movilizar a muchos otros para este ministerio estratégico. Y la hora ha llegado también para que los líderes comprometidos den un paso adelante y ayuden a dirigir este campo en respuesta a la dirección del Señor.

Estos comentarios visionarios no eran irreales ni se hicieron sin precedente alguno. Esfuerzos aunados iban y siguen en aumento. De hecho, este libro es una expresión tangible de las aspiraciones mencionadas gracias a esfuerzos coordinados, programas exhaustivos, movilización y liderazgo que compartí hace unos 10 años. Si quieren un poco más de historia, pueden consultar el capítulo 22 del libro de Guillermo Taylor (1997), *Demasiado valioso para que se pierda*, trabajo editado acerca de la deserción misionera.

La deserción misionera hoy

Como preludio a su incursión por los 22 capítulos de este libro, es importante resumir algunos de los hallazgos más relevantes del estudio que la Alianza Evangélica Mundial llevó a cabo sobre el retiro prematuro de misioneros, sobre el cual se basó el libro *Demasiado valioso para que se pierda*. *El cuidado integral del misionero* es una extensión natural de *Demasiado valioso* y juntos representan algunas de las mejores fuentes mundiales de información acerca de la adaptación del misione-

ro y de las estrategias del cuidado integral.

Las tres «P» de la deserción

Básicamente, de las 453 sociedades misioneras que fueron encuestadas, el estudio de la Alianza Evangélica Mundial (AEM) encontró que la tasa total anual de deserción es de un 5.1 por ciento. Cuando ciertos puntos como retiro normal y posible traslado a otra agencia se esclarecieron, el resultado final fue de un 3.1 por ciento, una deserción indeseable porque es prematura, previsible y probablemente permanente. Considere esto como las tres P del 3 por ciento para que lo ayuden a recordar los resultados.

Desde el punto de vista de personas, esto puede significar que más de 12.000 misioneros se pierden cada año del fondo global de 425.000 misioneros aproximadamente (católicos y protestantes, Barrett & Johnson, 2001). Esta indeseable deserción también afecta a otros, tiene un impacto negativo en miles de familiares y amigos de ambas comunidades, la natal y la anfitriona.

Otros resultados

Entonces, ¿por qué los misioneros abandonan el campo? En el estudio de la Alianza Evangélica Mundial, las principales razones fueron, en este orden: retiro normal (9.4 por ciento), problemas de los hijos, cambio de trabajo, problemas de salud, falta de apoyo de la familia, problemas con otros compañeros, asuntos personales, desacuerdos con la agencia, falta de compromiso y falta de un llamado (4.1 por

ciento). Tome nota que las personas encuestadas en este estudio eran administradores de las misiones tales como directores del personal y no los misioneros en sí.

Se hicieron también algunas comparaciones importantes entre los diferentes grupos de misioneros:

- Los misioneros de los nuevos países de envío (como Corea, Brasil, Nigeria) eran más susceptibles a una deserción previsible que los que provenían de los viejos (como Inglaterra, Estados Unidos, Australia).

- Las razones de la deserción anual total entre los nuevos países de envío y los viejos eran muy diferentes. Para los NPE, las principales razones reportadas fueron: una falta de llamado (8.0 por ciento), débil compromiso (7.3 %), desacuerdos con la agencia (6.1 %), problemas con compañeros (5.7 %) y problemas de salud (5.1 %). Para los viejos países de envío, las principales razones fueron: retiro normal (13.2 %), hijos (10.1 %), cambio de trabajo (8.9 %), problemas de salud (8.4 %), problemas con compañeros (6.0 %) y asuntos personales (5.2 %).

- En general, cuanto más grande y antigua la sociedad misionera, más baja la tasa de una deserción previsible.

- Aquellos que trabajaron en su propia cultura y no en otra, tuvieron casi las mismas tasas de deserción previsible.

- Obreros pioneros u obreros que les tocó plantar iglesias tenían

una tasa más baja de deserción previsible que aquellos obreros que se dedicaron al socorro o al desarrollo.

Para continuar, el factor denunciado como más importante para prevenir la deserción fue el claro llamado que poseía el misionero. A éste le siguió una familia que apoyaba, una espiritualidad saludable, la adaptación cultural, buenas relaciones humanas, el cuidado pastoral y provisión financiera. Interesante, que el componente clave del cuidado pastoral fue la «comunicación periódica» con los obreros en el campo, que calificó aún más alto que las visitas pastorales o la capacitación previa a la salida (que también son muy importantes).

Algunas sugerencias

¿Cuál puede ser la mejor manera de utilizar estos hallazgos? Y ¿cómo reducir las tasas de deserción? Aquí es donde se prueba la teoría y empieza la acción y de eso tratan *Demasiado valioso* y *El cuidado integral*. No hay otra forma: en misiones debemos comprometernos a llevar acabo planteamientos más integrales, sensibles a la cultura de cada cual para sostener y alimentar a nuestro personal a lo largo de todo el trayecto. Esto quiere decir que debemos dar prioridad al tiempo y a las finanzas de nuestro personal. También quiere decir que debemos reflexionar seriamente acerca de nuestros planteamientos sobre cuidado integral, consultas entre colegas al desarrollar este cuidado y de revisar en conjunto la calidad de vida para y por nuestro personal misionero.

¿Quién llevará a cabo este cuida-

do? Los líderes (de la iglesia y la misión) que apartan tiempo para su gente. Gente como especialistas en el desarrollo de personal, directores de campo, pastores, instructores de estrategias y transculturales, quienes están dispuestos a apoyar y a equipar bien a nuestros obreros. Y finalmente, colegas y amigos —usted y yo— cuya motivación proporciona el pilar para los efectivos programas de cuidado integral.

Los hallazgos del estudio de la Alianza Evangélica Mundial, junto con el material de este libro, subrayan la necesidad de contar con grupos de envío que apoyen al personal misionero en los siguientes aspectos:

- Aclarar y crecer el sentido del llamado.
- Preparación realista a través de una buena capacitación y selección previa.
- Cultivar su caminar con el Señor.
- Mantener el contacto con los familiares y amigos que apoyan.
- Velar por la educación y las necesidades futuras de los hijos.
- Mejorar las relaciones interpersonales, de solución de conflictos y relacionadas con el ministerio.
- Recaudar fondos para la participación a largo plazo.
- Mantener la buena comunicación con los líderes y compañeros.
- Identificar las oportunidades

de servicio y las posibilidades de desarrollo profesional.

- Dar prioridad al aprendizaje del idioma y la cultura.
- Vincular a líderes e instructores que pueden ayudarlos a negociar en el mundo de las misiones.
- Recibir recursos útiles para el cuidado integral durante el curso de sus vidas como misioneros.
- Realizar las entrevistas de término y seguimiento para un buen cierre de sus experiencias misioneras.

Históricamente, la deserción ha sido parte del costo que la iglesia ha tenido que pagar por incursionar en la oscuridad del enemigo. Las personas que están en la batalla son vulnerables e inevitablemente salen heridas. Nuestra debilidad como humanos y como agencias que envían también nos hace vulnerables. Así que situemos la deserción en perspectiva. Ya sea que se considere «previsible» o no, deseable o no, la deserción misionera se da al trabajar juntos para prevenir la deserción eterna que ronda sobre los pueblos no alcanzados de la tierra.

Lástima que no exista una vacuna contra la deserción. Sin embargo, serán de gran ayuda las sugerencias y las discusiones sobre los asuntos mencionados. ¿Por qué no revisa con sus colegas el estudio de la Alianza Evangélica Mundial y algunos capítulos del libro *Demasiado valioso para que se pierda?* Le será de gran utilidad según lea a través de los diferentes capítulos de este libro. Persevere hasta que encuentre maneras prácticas de cómo usar el ma-

terial. ¡Será una de las mejores ayudas para prevenir la deserción indeseable!

Direcciones futuras: PACTOS

Hay un propósito para la historia de la humanidad, no es aleatorio, y hay un final para este tiempo, para la gloria de Dios. Dios está trabajando en la historia para redimir a la gente de todo linaje y lengua, y pueblo y nación (Ap. 5:9-10). El cuidado del misionero, como un ministerio de servicio que apoya la tarea misionera, es un medio para este fin.

Realizar bien el cuidado del misionero es un proceso. No podemos esperar, por ejemplo, que los nuevos grupos de envío desarrollen en pocos años lo que a otros grupos de envío les ha llevado varios años alcanzar. Tomará tiempo y esfuerzo tejer la red —la red de cuidadores, la red de conceptos, la red de una cultura organizacional de cuidado integral, la red de comunicación, la red de centros y la red de consulta. ¡Pero está sucediendo!

Creo que debe haber una dirección con propósito del Espíritu Santo de cómo desarrollar esta red global del cuidado integral del misionero. A continuación, cinco de estas direcciones (PACTOS) que nos ayudarán a trabajar juntos y a desarrollar el cuidado del misionero. PACTOS involucra la formación de relaciones cercanas con colegas al buscar realizar tareas cooperativas con cada uno.

Pioneros. ¿Será hora de salir de algunas de las esferas de cuidado integral y de misiones? ¡Claro que sí! Debemos ir a lugares que cuentan con pocos recursos para el cuidado del misionero. Debemos dar prioridad a los que trabajan entre los pueblos menos evangelizados. ¡Innovar! ¡Ensanchar! Por ejemplo, ayude a establecer equipos entre agencias de cuidado integral en el centro de Asia, India o África. Por supuesto que será un gran reto pero, ¿por qué no? Y, ¿por qué no ayudar a que trabajadores del cuidado integral que son culturalmente sensibles se asocien a las diferentes alianzas que existen entre agencias y que ministran dentro de la Ventana 10/40?

Afiliaciones. Reúna a obreros del cuidado integral para llevar a cabo proyectos en común, para que se apoyen unos a otros y se brinden consejería. ¡Afiliación con propósito! Establezca redes de cuidadores regionales u organizacionales. Los especialistas pueden, asimismo, juntarse para brindar apoyo profesional o personal—médicos en medicina tropical o migratoria, directores de personal, cuidadores de situaciones críticas, etc. Organice equipos a corto plazo con asociados de diferentes agencias o grupos de servicios. Anime a sus miembros a seguir la pista, a través del tiempo, del personal de misiones. Además, convoque y asista a consultas estratégicas acerca del personal de misiones y trabajadores del cuidado del misionero para discutir maneras de cómo coordinar mejor los servicios. Dé prioridad a las regiones donde la coordinación sea más necesaria. África

ca es un buen ejemplo. Finalmente, considere la creación de un grupo operativo de cuidado integral a escala nacional o regional, dentro de su organización o agencia, similar a las ya existentes.

Crecimiento y cuidado continuos. El cuidado integral del misionero es una rama multidisciplinaria que requiere un esfuerzo considerable para mantenerse al día en los nuevos desarrollos y mantener las habilidades. Organice su tiempo para leer, asistir a seminarios y mejorar. ¡Crezca! Será de ayuda para algunos vincularse con unas cuantas agencias seculares de cobertura como la Organización Mundial de la Salud y la Sociedad Internacional de Psicología, como una forma de enlazarse y mantenerse al día con las tendencias actuales (consulte Pawlik & Ydewalle, 1996). Establezca contactos y llene el vacío entre las organizaciones cristianas y no cristianas involucradas en salud mundial, intercambiando información acerca de la administración y el apoyo de personal. Algunos ejemplos podrían ser: asistir a conferencias, leer revistas y reconsiderar la red de apoyo de colegas y el programa de apoyo psicosocial para empleados que ofrecen las organizaciones de cooperación humanitaria (consulte el capítulo 14). No debemos aislarnos al interactuar solamente con la comunidad evangélica. Además, el cuidado del misionero puede ser una profesión agotadora. Por lo que debemos dar cuentas de nuestros actos a otros, bajar el ritmo, encontrar maneras de re-

cargar nuestras “baterías” emocionales, buscar a Dios y ¡practicar lo que predicamos!

Talleres de entrenamiento. Capacite a los misioneros y a los trabajadores del cuidado integral a través de talleres ofrecidos en conferencias. Comparta sus habilidades y ¡también su vida! (1 Ts. 2:8) Incluya temas sobre cuidado integral en las conferencias más importantes. Enseñe cursos, seminarios y módulos sobre cuidado integral a grupos de graduados en escuelas, seminarios y universidades clave, tales como los institutos bíblicos en África e India y los centros de capacitación misionera en Asia y América Latina. La capacitación en consejería a colegas, enriquecimiento del matrimonio, vida familiar, creación de equipos, guerra espiritual e intervención en momentos de crisis es realmente importante (ejemplos en los capítulos 3 y 4). Adicionalmente, ayude al personal de misiones de los nuevos países de envío como de los viejos, a desarrollar aptitudes en el cuidado integral (por ejemplo, asistir a los cursos *Sharpening Your Interpersonal Skills* (Cómo mejorar las relaciones interpersonales, que se imparten en muchos lugares). También ayude a desarrollar los programas de cuidado integral culturalmente relevantes. Podría existir la oportunidad de formar parte de grupos tales como, Juventud con una Misión y Operación Movilización, que ofrecen cursos en consejería en diferentes localidades para capacitar a sus misioneros en técnicas de socorro o el programa de Operación Impacto, en la Universidad de Azusa Pacífico, que im-

parte varios cursos acerca del campo misionero en el área del desarrollo de liderazgo.

Singulares proyectos. Sobre la base de necesidades estratégicas e intereses comunes, busquen realizar juntos proyectos a corto y a largo plazo. ¡Llene los vacíos del cuidado integral! Algunos proyectos que se están llevando a cabo en la actualidad son: Mantener y actualizar una base de datos global de las organizaciones relacionadas con el cuidado integral, junto con el sitio de cuidado integral global en Internet (www.membercare.org). Apoyar los esfuerzos de grupos como el de la Radio Transmundial y su programa Cuidado integral, que transmite programas de estímulo para obreros en el campo. Elaborar artículos y realizar investigaciones en conjunto; y establecer grupos y centros de cuidado integral en áreas necesitadas (como Tailandia, Chipre, India, África). Asegurémonos buscar algunos proyectos juntos en los cuales podamos ensuciarnos un poco y tomar algunos riesgos. Un ejemplo de riesgo sería proveer servicios de apoyo, como el informe de incidente crítico (CID), consejería, seminarios de reconciliación, a personas traumatizadas por la guerra o un desastre natural. En otras palabras: sea proactivo, no reinvente la rueda, busque el corazón de Dios para los pueblos no alcanzados y dé prioridad a trabajar proyectos estratégicos, factibles de alcanzar y relacionados con el campo.

Reflexiones finales

Cuando realizamos bien el cuidado del misionero, realizamos bien las misiones. Esto fortalece a los misioneros para que puedan dar amor, evangelizar y discipular pueblos efectivamente, soportar miserias y crecer como personas. Es un ministerio pionero, práctico y muy personal. Llevar a cabo el cuidado del misionero es una manera estratégica y directa de cumplir con el pacto de Abraham de Génesis 12, junto con el Gran Mandamiento y la Gran Comisión. Es decir, Dios nos bendice y nosotros bendecimos a otros, especialmente a aquellos que llevan las bendiciones de Dios a los no alcanzados.

Tolkein (1965, p. 325) lo ha expresado muy bien: «No todo lo que brilla es oro. No todos los que vagan están perdidos. El viejo que es fuerte no se marchita. El hielo no alcanza las raíces más profundas.»

En el mundo de las misiones y cuidado del misionero, algunos de los siervos escogidos no son muy conocidos, no están profesionalmente capacitados y rara vez se les invita como conferencistas. Pero son oro sólido, brillan internamente en lo privado, no son el centro de atención y son gente fuerte, arraigados en Dios, que practican el mandato bíblico de «amarse unos a otros». No son los especialistas del cuidado integral, por muy importantes que éstos sean, los principales practicantes del cuidado integral, aunque algunos de ellos estén liderando la carga del cuidado del misionero. Más bien, son los equivalentes a «la persona común de la calle», el misionero en el

campo. En esto radica el pilar y el futuro del cuidado del misionero: apoyo mutuo y alimento espiritual entre misioneros, y entre misioneros y la gente a la que han sido llamados. Nosotros, los obreros del cuidado integral, pulimos el oro que ya está allí. Que Dios nos dé gracia para seguir sus ejemplos de sacrificio. Y que nosotros hagamos lo que nos corresponde para apoyarlos en su obra santa, sirviéndoles hasta lo último de la tierra y hasta lo último de los tiempos.

Bibliografía

- Barrett, D., & Johnson, T. (2001). Condición de las misiones globales. *International Bulletin of Missionary Research* (Boletín internacional de investigación misionera), 25, 24-25.
- Bowers, J. (Ed.). (1998). *Raising resilient MKs*. Colorado Springs, CO: ACSI.
- Foyle, M. (2001). *Honourably wounded: Stress for Christian workers*. London, UK: Libros Monarch.
- Asociación misionológica de la India. (Octubre 1998). *Indian Journal of Missiology* (Revista de misionología de la India). Edición especial sobre «Cuidado de la familia misionera.»
- Revista Internacional de Misiones Fronterizas*. (Octubre 1995). Edición especial sobre «Cuidado integral».
- Jones, G., & Jones, R. (1995). *Teamwork*. London, UK: Scripture Union.
- Revista de Psicología y Teología*. (1983, 1987, 1994, 1997). Ediciones especiales sobre «Las misiones y la salud mental».
- Neely, A. (1995). *Christian mission: A case study approach* (Misión Cristiana: Un enfoque en un estudio caso). Maryknoll, NY: Libros Orbis.
- O'Donnell, K. (1992a). Una agenda para el cuidado integral en las misiones fronterizas. *International Journal of Frontier Missions* (Revista internacional de las misiones fronterizas), 9, 95-100.
- (1992b). Una agenda para el cuidado integral en misiones. En K. O'Donnell (Ed.), *Missionary care: counting the cost for world evangelization* (pp. 286-298). Pasadena, CA: Biblioteca William Carey.
- (Ed.). (1992c). *Missionary care: counting the cost for world evangelization*. Pasadena, CA: Biblioteca William Carey.
- (2001a). Descubriendo el terreno: un ejemplo internacional de literatura sobre cuidado integral. *Evangelical Missions Quarterly*, (Revista trimestral de las misiones evangélicas) 37, 18-29.
- (2001b). Se vuelve global: Un modelo de cuidado integral para una mejor práctica. *Evangelical Missions Quarterly*, (Revista trimestral de las misiones evangélicas) 37, 212-222.
- O'Donnell, K., & O'Donnell, M. (Eds.). (1998). *Helping missionaries grow: Readings in mental health and missions* (Cómo ayudar a crecer a los misioneros: Lecturas en salud mental y misiones). Pasadena, CA: Biblioteca William Carey.
- Pawlik, K., & Ydewalle, G. (1996). La psicología y los asuntos globales: Perspectivas de la psicología internacional. *American Psychologist* (Psicólogo Estadounidense), 51, 488-495.
- Peck, S. (1978). *The road less traveled* (El camino menos recorrido). New York, NY: Simon & Schuster.
- Taylor, W. (Ed.). (1997). *Too valuable to lose: Exploring the causes and cures for missionary attrition* (Demasiado valioso para que se pierda: Explorando las causas y las curas de la deserción misionera). Pasadena, CA: Biblioteca William Carey.
- Tolkein, J. (1965). *The fellowship of the ring* (El señor de los anillos). New York, NY: Libros Ballantine.

Parte I
EL CONTEXTO
DEL CUIDADO INTEGRAL

Un modelo de cuidado integral para una mejor práctica

Kelly O'Donnell

¿Será posible comprender y practicar el cuidado integral en un marco transcultural, amigable? Y, ¿cuáles serán algunos de los mejores e importantes principios de la práctica, relevantes para muchas culturas organizacionales y nacionales? Me lancé a investigar estas preguntas, aunando algo del aprendizaje consolidado en este campo y busqué la ayuda de 25 críticos alrededor del globo para que me asistieran en perfeccionar el modelo resultante para las mejores prácticas del cuidado integral. Este modelo puede servir como un mapa para guiar y una guía para motivar.

El cuidado integral se vuelve internacional! Por ejemplo, en los últimos cinco años (1997-2001), las consultas entre agencias sobre el cuidado del misionero se han realizado en India, Pakistán, Singapur, Malasia, las Filipinas, los Países Bajos, Alemania, Francia, Hungría, Costa de Marfil, Camerún, Nueva Zelanda, Estados Unidos, Perú y Brasil. Es muy alentador observar cuidadores que emergen de los nuevos países de envío y sus esfuerzos para desarrollar recursos culturalmente pertinentes. Los foros por correo electrónico, los sitios en Internet, el material escrito, los grupos de trabajo de las agencias y las conferencias misioneras capacitan a éstos y a otro personal del

cuidado integral alrededor del mundo para comunicar y contribuir. El campo del cuidado integral está madurando verdaderamente. Se está desarrollando como una herramienta internacional y multidisciplinaria para promover la fortaleza y la eficiencia del personal misionero, desde su inserción hasta su retiro.

Las mejores prácticas y el cuidado integral

En este artículo, daremos un nuevo vistazo a los contornos básicos del cuidado integral necesario en la vida de un misionero. El objetivo es presentar un modelo práctico para una «mejor práctica» y apoyar el personal de misiones de diferentes organizaciones y naciones. Las ideas que presento se

basan en la experiencia práctica que compartieron muchos colegas que trabajan en este campo. Aunque este artículo por naturaleza es conceptual, algunos lectores hallarán este material de fácil aplicación.

Las «mejores prácticas» es un término que usan muchas organizaciones de servicio. Un término equivalente que también se usa es «buenas prácticas». El término se refiere a principios reconocidos y normas de desempeño para la administración y apoyo del personal administrativo. Estos principios son declaraciones escritas y públicas que las varias organizaciones establecen, adoptan, distribuyen y revisan. Cada organización voluntariamente firma y se adhiere a estos principios. Las organizaciones pueden ajustar estos principios de acuerdo a su entorno y escala de valores. También se identifican los “indicadores claves” que sirven como criterio para medir hasta qué punto cada principio se pone en práctica.

Como ejemplo, examine dos de los siete principios del código de buenas prácticas de People In Aid (1997, pp.9, 10, 23).³ Unos cuantos indicadores claves se encuentran en paréntesis.

Principio 1: Los recursos humanos son una parte esencial de nuestra estrategia y de nuestros planes operativos... Nuestra estrategia de recur-

sos humanos es fundamental para nuestra estrategia de organización. (El director ejecutivo o presidente se ha comprometido por escrito y públicamente al código: los planes operativos y los presupuestos aspiran a reflejar plenamente nuestras responsabilidades en la gestión, apoyo, desarrollo y bienestar del personal.)

Principio 7: La seguridad, la salud y la protección de nuestro personal son una responsabilidad primordial de nuestra organización. Reconocemos que el trabajo de los organismos de cooperación y desarrollo impone a veces grandes exigencias sobre el personal, en condiciones de complejidad y riesgo. (Los planes de los programas incluyen evaluaciones escritas sobre seguridad y sobre los riesgos para la salud y en los viajes - específicos para un país o región, que se revisan a intervalos apropiados. Se mantiene un registro de lesiones laborales, enfermedades, accidentes y víctimas fatales, del que se hace un seguimiento para evaluar y reducir futuros riesgos.)

Las mejores prácticas de por sí han sido encabezadas por varias fuentes, una de ellas ha sido la comunidad de cooperación humanitaria. Emergió de la necesidad de contar con guías de común acuerdo para elevar la calidad del trabajo de las organizaciones no gubernamentales (ONG) que proveen servicios de socorro, se relacionan unas con otras y cuidan de su personal

³ En el original en inglés, el Código de People In Aid corresponde a la primera versión de 1997. Los principios aquí presentados, en su mayoría, corresponden a la nueva versión del Código Revisado, de septiembre de 2003, pp. 8 y 20 (*N. del t.*).

fijo y voluntario —casi siempre en situaciones estresantes y peligrosas (Leader, 1999; McConnan, 2000). Las mejores prácticas también surgieron dentro de la comunidad de asistencia médica nacional e internacional, donde se necesitaban guías para proveer servicios de asistencia médica, basándose en la investigación y el consenso de expertos (Beutler, 2000). Un ejemplo es *Guidelines for Assessing and Treating Anxiety Disorders* (Guías para la evaluación y tratamiento de desórdenes de ansiedad, 1998) por el Comité Nacional de Salud de Nueva Zelanda. Otro es *Practical Guidelines for the Treatment of Patients With Schizophrenia* (Guías prácticas para el tratamiento de pacientes con esquizofrenia) (1997) por la Asociación Psiquiátrica de Estados Unidos

Las mejores prácticas es un término relativamente nuevo dentro de las misiones evangélicas, aunque el énfasis de fondo en la calidad del cuidado ha sido parte del pensamiento y práctica de las misiones evangélicas desde hace un tiempo. Ejemplos específicos serían el énfasis en proveer el cuidado proactivo a todo el personal de misiones (Gardner, 1987) y la necesidad de desarrollar guías éticas para la práctica del cuidado integral (Hall & Barber, 1996; O'Donnell & O'Donnell, 1992). Aunque, lo que sí es nuevo y bastante útil es el énfasis en declarar públicamente compromisos específicos al cuidado del personal fijo y voluntario en forma de principios escritos y criterio de evaluación (indi-

cadores clave), a los cuales una agencia que envía, voluntariamente se suscribe y está dispuesta a ser responsable ante estos principios. Como yo lo veo, esta es la mayor contribución del contexto actual de las mejores prácticas al cuidado integral en misiones.

Un ejemplo de las mejores prácticas en misiones es el documento de las *Mejores Prácticas* (que consiste en 15 principios y varios indicadores claves) que emergió de la discusión de la Mesa Redonda para la Evangelización Mundial, en Toronto (2000), patrocinada por Evangelical Fellowship of Canada Task Force for Global Mission (Grupo de trabajo para la misión global de la asociación evangélica de Canadá) y Tyndale Intercultural Ministry Centre (Centro del ministerio intercultural Tyndale). Otro buen ejemplo es Code of Best Practice in Short-Term Mission (Código de las Mejores prácticas en la misión a corto plazo) desarrollado en 1997 por Global Connections (Conexiones globales), la principal asociación para las misiones evangélicas en el Reino Unido. Este código ha sido acogido por varias agencias misioneras del Reino Unido. Que se haya aceptado no es indicio que se haya logrado cumplir con el código, sino que representa las aspiraciones personales por cumplir con los principios.

Para mí las mejores prácticas están cimentadas en el ejemplo del cuidado amoroso que nos ofrece Cristo, el «mejor practicante» (O'Donnell, 1999). El modelo de relación de nuestro Señor sirve como fundamento para nuestra interacción con otros y para los

principios de las mejores prácticas que desarrollamos para el cuidado integral. Las dos dimensiones de en medio, de ser consolados y retados son normativas y reflejan muchos de los encuentros de Cristo con sus discípulos en el Nuevo Testamento. Cristo, en su constante amor para nosotros, a veces es tierno y a veces es duro. Los extremos en la continuidad representarían «las peores prácticas» y no representan la relación de Cristo con su pueblo. De igual manera, no deben reflejar nuestra relación con el personal de misiones, es decir, protegerlos demasiado y no retarlos lo suficiente (mimarlos) o culparlos por tener necesidades y debilidades (condenándolos). O sea, que el cuidado integral es tanto acerca de consolar como de retar. Implica muchos abrazos con algunas patadas (formas culturalmente adecuadas) y mucha afirmación con alguna amonestación (1 Ts. 5:11, 14).

Principios de la administración en el campo y cuidado pastoral

■ Donde corresponda, se proveerá descripción del puesto, metas de tareas y objetivos claros.

■ Las líneas de autoridad, supervisión, comunicación y responsabilidad serán claras. Los informes y la comunicación se harán de manera regular.

■ Se establecerán estructuras de apoyo y cuidado pastoral. Las responsabilidades de la iglesia que envía, organización que envía, iglesia local, organización anfitriona y líderes de equipo, supervisor de puestos,

gerente de línea, supervisor pastoral e instructor respectivamente se harán claras para todos los interesados.

■ Se proveerán oportunidades para el desarrollo espiritual y personal.

■ Se proveerán guías sobre comportamiento y relaciones a todos los participantes.

■ En referencia a los artículos anteriores, se buscarán maneras culturalmente adecuadas para cumplir con todos estos asuntos.

■ Según sea conveniente, se establecerán, se comunicarán y se pondrán en marcha los procedimientos que cubran seguro y atención médica, contingencias médicas, seguridad y evacuación, administración del estrés y resolución de conflictos, mala conducta, disciplina y quejas.

Panorama general del modelo de cuidado integral

El modelo básico de cuidado integral fue desarrollado por David Pollock y yo, con la ayuda inicial de Marjory Foyle. Consta de cinco esferas permeables que pueden fluir dentro e influir una a la otra. En el núcleo del modelo se encuentran dos esferas fundamentales del cuidado maestro, del cuidado mutuo y cuidado propio. Estas se encuentran rodeadas por una esfera intermedia que sirve de vínculo, llamada cuidado del que envía que a la vez está rodeada por dos esferas externas de cuidado del especialista y red de cuidado. Los especialistas y las redes del cuidado integral impulsan el cuidado que ofrecen las otras esferas.

Cada esfera incluye un principio resumido de las mejores prácticas que se relacionan con el «flujo total de cuidado» necesario para la longevidad del personal fijo y voluntario (Pollock, 1997): el fluir de Cristo, el fluir de la comunidad, el fluir del compromiso, el fluir de los cuidadores y el fluir de las conexiones.

Observe que el flujo de cuidado se inicia con uno mismo y con los otros, y que siempre es un camino de dos vías. Así, el cuidado de apoyo fluye hacia dentro de la vida del personal misionero para que el ministerio y cuidado efectivos puedan fluir desde adentro de sus vidas. Este flujo de cuidado es necesario debido a los muchos cuidados y a la variedad de «personalidades» en la vida misionera.

El modelo incluye las fuentes del cuidado integral, tales como pastores de las iglesias que envían y cuidado mutuo entre colegas, y los tipos de cuidado integral, tales como asistencia médica y entrevistas de retiro. Considérelolo como una herramienta que pueden usar tanto individuos como agencias, organizaciones de servicio y regiones. El modelo es un marco flexible que ayuda a elevar los estándares de un cuidado adecuado y el desarrollo del personal misionero. Úselo como «un mapa para guiar y una guía para motivar». A continuación un panorama general del modelo junto con los cinco principios de las mejores prácticas:

Esfera 1: cuidado del maestro

El corazón del cuidado integral: cuidado del y para el Maestro.

■ Del maestro: es la relación renovada con el Señor y nuestra identidad como sus hijos deseados, cultivada por las disciplinas espirituales (oración, adoración, etc.) y una comunidad cristiana que nos ayuda a correr con paciencia y a entrar en su reposo (Heb. 12:1, 2; Heb. 4:9-11).

■ Para el maestro: es la renovación y propósito que se derivan de confiar y adorar al Señor, sirviéndole con nuestro trabajo, a menudo en sacrificio y sabiendo que le servimos (Col. 3:23, 24).

Primer principio de las mejores prácticas: el fluir de Cristo

Nuestra relación con Jesús es básica para nuestro bienestar y para trabajar eficientemente. Los recursos del cuidado integral fortalecen nuestra relación con el Señor y nos ayudan a animar a otros en el Señor. Al servirle y atenderle, Él a cambio, promete servirnos y atendernos (Lc 17:5-10; Lc 12:35-40). El énfasis de «buscar sólo a Dios y perseverar» para enfrentar los altibajos de la vida misionera no es una orden, aunque a veces se haga necesario (2 Ti 4:16-18).

Esfera 2: cuidado propio y mutuo

Es el cuidado de uno mismo y del que surge de las relaciones con los expatriados, en el hogar y en las comunidades locales —la espina dorsal del cuidado integral.

■ *Cuidado propio*: es la responsa-

bilidad de los individuos de proveer sabiamente para su propio bienestar.

■ *Expatriados, hogar y comunidades locales*: es el apoyo, el estímulo, la corrección y la responsabilidad que damos y recibimos de colegas y familiares (consulte los versículos «unos a otros» en el Nuevo Testamento; una lista de éstos se encuentra en Jones & Jones, 1995), y las relaciones mutuas de apoyo que construimos a propósito con los locales y nacionales que nos ayudan a acoplarnos a la nueva cultura, satisfacer nuestras necesidades, a ajustarnos y a crecer (Larson, 1992).

Segundo principio de las mejores prácticas: el fluir de la comunidad

El cuidado propio es básico para una buena salud. Son señales de madurez: estar consciente del cuidado propio, tener control de las propias necesidades, comprometidos con el desarrollo personal y buscar ayuda cuando se necesite. Asimismo, las relaciones de calidad con la familia y amigos son necesarias para nuestra salud y productividad. Las relaciones se deben trabajar y no siempre están disponibles o no siempre son fáciles de desarrollar en los diferentes entornos. Sin embargo, el personal es motivado a formar y a mantener amistades cercanas y confiables tanto con los que se encuentran en casa como con los de la cultura anfitriona. Los compañeros que aman y son amados son parte clave de «la continuidad del cuidado» que se necesita para la longevidad, y abarca desde el cuidado informal de colegas

hasta el cuidado más formal que ofrecen los profesionales.

Esfera 3: cuidado del que envía

Es el cuidado que proviene de los grupos que envían (iglesia y agencia) para todo el personal misionero desde su incorporación hasta su retiro —son los que sustentan el cuidado integral.

■ Todo el personal de misiones: incluye hijos, familias y personal fijo, además de los «principales proveedores de servicio» como los que plantan iglesias, los que capacitan y los administradores en el campo.

■ Ingreso hasta retiro: incluye cuidado de apoyo específico y coordinado por la agencia o iglesia que envía a través de toda su vida útil y transiciones importantes:

> Precampo: reclutamiento, selección, candidatura, delegación, capacitación.

> Campo: primera salida, salidas adicionales, cambio de trabajo, lugar o de organización.

> Reingreso: licencia temporal al país de origen, misión en casa, de regreso al campo después de varios años.

> Postcampo: final del servicio, retiro.

Tercer principio de las mejores prácticas: el fluir de compromiso

El personal fijo y voluntario es el recurso más importante de una organización. Como tal, los grupos de envío, tanto las iglesias como las agencias misioneras, están comprometidos a

trabajar juntos para apoyar y desarrollar a su personal a través de todo el ciclo de vida misionero. Este compromiso se demuestra en la manera cómo ellos mismos se invierten y cómo invierten sus recursos, incluso las finanzas, en el cuidado del personal. Los grupos de envío aspiran a tener un enfoque en conjunto, culturalmente relevante y sostenible del cuidado integral que incluya un compromiso de desarrollo organizacional que interactúe con los recursos extranjeros y administre eficientemente los programas de desarrollo personal. Así, ellos fijan el cuidado integral en la realidad de la organización y viceversa. Los grupos de envío requieren también de la participación del personal cuando desarrollan y evalúan políticas y programas relacionados con el cuidado integral.

Esfera 4: cuidado del especialista

Es el cuidado profesional, personal y práctico, son los proveedores del cuidado integral.

■ **Especialistas:** los misioneros tienen un llamado especial, necesitan técnicas especiales y muchas veces se requiere de los servicios de varios especialistas para «soportar las aflicciones y cumplir con su ministerio» (2 Ti 4:5).

■ Los ocho dominios del cuidado de los especialistas: estos pueden comprenderse y recordarse bajo el siguiente título: Herramientas prácticas para el cuidado. Estos dominios y ejemplos específicos son los siguientes:

- > Pastoral/espiritual (retiros, tiempos de oración).
- > Físico/médico (consejo médico, nutrición).
- > Capacitación/profesión (continuar educación, colocación).
- > Familia/hijos (opciones de educación para los hijos, grupo de apoyo matrimonial).
- > Financiamiento/logística (retiro, seguro médico).
- > Crisis/contingencia (entrevista de reingreso, planes de evacuación).
- > Consejería/psicología (evaluaciones, terapias de preparación).

Cuarto principio de las mejores prácticas: el fluir de los cuidadores

El cuidado del especialista debe ejercerse por personas calificadas, normalmente en conjunto con los grupos de envío. Los especialistas necesitan sacar provecho de sus fortalezas —trabajar dentro de sus capacidades y maximizar sus contribuciones. También deben sacar provecho de sus esfuerzos —ir más allá de las zonas cómodas, familiares y convenientes para proporcionar sus servicios en contextos desafiantes dentro de sus límites éticos profesionales. Los servicios de los especialistas son «inversiones» que forman el carácter (virtud/piedad), capacidad (transcultural/destreza profesional) y compasión (amor/relaciones) de maneras pertinentes a la cultura. La meta no es sólo el cuidado, sino también facultar para ayudar al personal a desarrollar resistencia y aptitudes necesarias para sacrificarse y ministrar

a otros. Colectivamente, los servicios de los especialistas incluyen cuatro dimensiones de cuidado: prevención, desarrollo, apoyo y restauración. Ellas son parte esencial de un programa de cuidado integral efectivo y complementan el cuidado de facultar que el personal se brinda entre sí.

Esfera 5: red de cuidado

Es el cuidado de las redes de cuidado integral internacional que ayuda a proporcionar y desarrollar recursos de apoyo estratégicos son los facilitadores del cuidado integral.

■ Redes: es el cuerpo creciente de colegas y grupos interrelacionados que facilitan el cuidado integral por medio de servir como catalizadores, consultantes, vínculos de recursos y proveedores de servicios.

■ Recursos: la red es como un líquido que fluye dentro de las otras cuatro esferas y diferentes regiones geográficas para estimular y ayudar a proporcionar diferentes clases de recursos:

> Grupos de envío: servicios especiales de cuidado integral/personal de las iglesias/agencias.

> Afiliaciones del cuidado integral: grupos de trabajo nacionales, regionales o especiales tales como Cuidado Integral / Europa y Cuidado Integral / Asia (consulte O'Donnell, 1999b).

> Consultas/conferencias: entre los ejemplos se incluyen, las consultas nacionales del cuidado integral

en Malasia y la India, la Conferencia del Pastor a los Misioneros y la Conferencia Sobre Salud Mental y Misiones en los Estados Unidos y las Consultas Europeas del Cuidado Integral.

> Organizaciones de servicio: consulte la lista de organizaciones del cuidado integral que aparece en el libro de Guillermo Taylor, Demasiado valioso para que se pierda.

> Talleres/cursos: técnicas interpersonales, cómo responder a la crisis, cuidado pastoral, etc.

> Foros por correo electrónico/sitios en Internet: foros por correo electrónico sobre cuidado integral de Europa y Asia y el sitio en Internet de la Alianza Evangélica Mundial para el cuidado integral (www.membercare.org).

> Instalaciones/centros del cuidado integral: Link Care y Heartstreams en los Estados Unidos; Le Rucher, Bawtry Hall e InterHealth en Europa; las redes del cuidado en Chiang Mai, Tailandia y Singapur, etc.

Quinto principio de las mejores prácticas: el fluir de conexiones

Los proveedores del cuidado integral están comprometidos a relacionarse y trabajar juntos, mantenerse actualizados sobre eventos y desarrollos, y compartir el aprendizaje consolidado de su práctica en el cuidado integral. No solamente se involucran en proveer sus servicios sino en «tejer la red» activamente para vincular recursos importantes con las áreas de necesidad. Se requiere que las alianzas y relaciones de trabajo entre los trabaja-

dores del cuidado integral, organizaciones de servicio, agencias que envían y afiliaciones regionales del cuidado integral sean estrechas. Algo muy importante es la interacción entre los trabajadores del cuidado integral de diferentes regiones ya sea por correo electrónico, conferencias y proyectos en conjunto.

Aplicaciones

Este modelo de las mejores prácticas es relevante por dos razones principales. Primero, sus conceptos medulares son bíblicos, con el énfasis en nuestra relación con Cristo y con cada uno, junto con el cuidado propio. Segundo, es un modelo capaz de aplicarse tanto conceptual como culturalmente a través de muchas fronteras nacionales y organizacionales.

Los distintos grupos que envían harán énfasis en los diferentes aspectos de este modelo, aunque cada esfera debe considerarse importante. ¡Hay tanto que aprender de cada uno con relación a cómo llevamos a cabo el cuidado integral! Por ejemplo, los grupos de envío representan un papel intermediario muy importante al vincular al personal con los recursos de las otras cuatro esferas. Otros grupos hacen énfasis en las diferentes combinaciones entre el cuidado propio y el cuidado mutuo descritos en la esfera 2. Algunos optan más por la responsabilidad individual de su bienestar y otros le dan prioridad al papel que desempeña la comunidad. Para muchos de los grupos de envío,

existe una superposición entre el cuidado propio y el mutuo, por lo que ambos se han considerado en la misma esfera.

No se puede exagerar la importancia del cuidado mutuo. El apoyo social y las buenas relaciones sobresalen una y otra vez en la investigación como clave para la adaptación. Aunque el cuidado mutuo puede ser una espada de dos filos, si se realiza bien paga buenos dividendos, pero cuando se hace mal o no se hace del todo —especialmente en culturas donde existe una gran expectativa por ese cuidado— pueden destruirse las relaciones ya hechas. Además, el cuidado mutuo en entornos internacionales es muy delicado, especialmente si la persona o familia es parte de una cultura menos dominante. Por ejemplo, puede existir cierta duda de compartir asuntos y necesidades debido a las limitaciones del lenguaje (principalmente cuando para uno el idioma principal es el segundo o tercer idioma) y debido a diferencias culturales (especialmente cuando los valores propios, sobre armonía y respeto, toman precedencia sobre la ética predominante del entorno sobre apertura y franqueza o viceversa).

Quizá, la mayor disparidad potencial entre los enfoques del cuidado integral yace en el uso de y en el énfasis en una variedad de recursos especializados (esfera 4). Estos pueden verse como «muy occidentales», exceso lujo o simplemente imposibles de realizar en una situación propia. Por ejemplo, por razones financieras ha sido difícil en los nuevos países de envío, proveer seguro médico completo, opciones

educativas para los hijos y prestaciones de retiro. Y si los habitantes, donde uno se encuentra, no tienen lo suficiente para sobrevivir diariamente, cómo vamos a pensar en cosas como planes de jubilación. Entonces, una meta más razonable y útil sería asegurarse en proveer cierto estándar de cuidado, y no un montón de recursos que no serán posibles, ni significativos en los diferentes entornos. En este sentido, es mejor el término prácticas «básicas» que «mejores» prácticas.

En cuanto a la capacitación, muchos de los cuidadores «especializados» calificarían mejor con la experiencia obtenida en el campo, que con un diploma o estudios académicos formales. Con el debido respeto a su experiencia «en casa» y como corolario, muchos profesionales estarán mejor equipados para servir en las misiones si, además, cuentan con experiencia transcultural y misionera.

Desafíos para el desarrollo del cuidado integral

El mayor desafío sigue siendo la provisión de un cuidado adecuado, necesario para sostener al personal durante el largo recorrido (O'Donnell, 1997). Una práctica común es compartir creativamente los recursos del cuidado integral con otros grupos y también explotar la creciente red internacional de cuidadores. Algunos ejemplos son ayudar con el entrenamiento previo, cuidado durante una crisis, consulta sobre medicina tropical y necesidades de

educación para los hijos. Para el personal de los nuevos países de envío, será muy importante compartir recursos o para grupos de envío pequeños que cuentan con pocos fondos o poca experiencia, así como para aquellos que sirven en lugares aislados. Por lo tanto, no necesariamente una organización debe decidir en proveer todo el cuidado integral por sí misma. A pesar de los esfuerzos de las mejores prácticas de un grupo, debemos esperar sobre la base de la realidad, que estén presentes algunos vacíos en el flujo total de cuidado que se provee a su personal.

Otro desafío es ayudar a discernir cuándo es el mejor tiempo para «desertar», encontrar una nueva posición en las misiones o dejar las misiones de una vez. No siempre la longevidad es una meta deseada. ¡Afortunadamente, la voluntad y la vida de Dios son mucho mayor que las misiones evangélicas mundiales!

Sin embargo, existe otro reto que es elevar la conciencia de las necesidades del cuidado integral en ciertas iglesias y agencias que envían, junto con la responsabilidad de ayudar a proveer conjuntamente para estas necesidades. Infortunadamente, todavía existe un número de entornos donde el cuidado integral del misionero no es debidamente comprendido o simplemente se pasa por alto. Con este fin, mi esperanza es que este modelo sirva como una estructura que ayude a evaluar y a considerar los asuntos del cuidado integral, y que sea un modelo fluido y fuerte para fomentar la fortaleza del personal. Tanto, las cinco esferas del modelo, como los cinco principios de

las mejores prácticas pueden ser usados como «una guía y una motivación» para un mejor cuidado.

Otra ayuda es hacer una evaluación periódica del compromiso propio con el cuidado integral. Como ejemplo, a continuación se encuentran cuatro puntos de evaluación de las mejores prácticas que pueden usar los trabajadores del cuidado integral, grupos de envío, asociaciones misioneras locales y las alianzas regionales (O'Donnell, 1991).

■ *Aceptación.* ¿Qué tan disponibles o accesibles son nuestros recursos para el cuidado integral? ¿Estamos cubriendo las necesidades de manera pertinente?

■ *Promoción.* ¿Qué tanto estamos promoviendo el cuidado integral en nuestros entornos? ¿Y construyendo recursos sostenibles, integrales y una ética de apoyo mutuo y vitalidad espiritual?

■ *Cooperación.* ¿De qué manera estamos estableciendo contactos con otros participantes del cuidado integral? ¿Compartiendo recursos, intercambiando información y últimas noticias, trabajando en proyectos en conjunto?

■ *Prioridades.* ¿Qué tanto hemos identificado los principios directores y prioridades del cuidado integral? ¿Una declaración de las mejores prácticas, enfoque claro, grupos en riesgo, presupuesto asignado?

Reflexiones finales

La vida no siempre resulta de acuerdo a nuestros modelos de las mejores prácticas. Asimismo, nuestros mejores esfuerzos en proveer un flujo de cuidado sólo pueden llegar hasta cierto punto. Debemos recordar que Dios es soberano sobre todo modelo o enfoque de cuidado integral. Sus propósitos en la historia, a menudo toman precedencia sobre nuestros propios deseos personales de orden y estabilidad en nuestras vidas (Jeremías 45:1-5). Frecuentemente, este es el caso para los misioneros, donde las privaciones, desilusión y eventos inesperados, históricamente, han sido parte de la descripción del puesto.

Sin tomar en cuenta las luchas y presiones de la vida en general y de la vida misionera en particular, sabemos que todavía hay mucho gozo en el Señor. El gozo y el dolor no se excluyen mutuamente. El gozo es perfeccionado y muchas veces fluye de los retos y los dolores de la vida.

El cuidado integral es importante no porque los misioneros necesariamente tengan más estrés, o sea, único, sino más bien porque los misioneros son estratégicos. Son fuentes clave de bendición para los no alcanzados. También es importante porque abarca el mandato bíblico de amarse los unos a los otros. Tal amor es piedra angular de la estrategia misionera. Si amamos, los demás sabrán que somos sus discípulos.

Preguntas para discusión

1. ¿Qué tanto se parece el enfoque del cuidado pastoral de su grupo que

envía al modelo presentado en este artículo?

2. Haga una lista de algunos de los mayores problemas o luchas que su personal misionero enfrenta en su entorno, organización o región.

3. Investigue cómo podría trabajar con otros para mejorar el cuidado integral en su entorno —por ejemplo, revise el enfoque del cuidado integral, elabore o aplique los principios de las mejores prácticas e indicadores clave, desarrolle otros recursos especializados, lea y discuta otros materiales.

4. ¿De qué manera sus habilidades y dones; intereses y preferencias encajan con el modelo descrito— cómo contribuye usted al cuidado integral?

5. ¿Qué partes del modelo parecen ser más relevantes a través de las culturas nacionales y organizacionales?

Bibliografía

Asociación estadounidense de psiquiatría. (1997). Practice guidelines for the treatment of patients with schizophrenia (Guías prácticas para el tratamiento de pacientes con esquizofrenia). *American Journal of Psychiatry* (Revista estadounidense de psiquiatría), 154, 1-64.

Beutler, L. (2000). David and Goliath: When empirical and clinical standards of practice meet (David y Goliath: Cuando las normas empíricas y clínicas de la práctica confluyen). *American Psychologist*, (psicólogo estadounidense) 55, 997-1007.

Gardner, L. (1987). Proactive care of missionary personnel (Cuidado proactivo del personal misionero). *Journal of*

Psychology and Theology (Revista de psicología y teología), 11(15), 308-314.

Global Connections (Conexiones Globales). (1997). Code of best practice in short term mission (Código de la mejor práctica para las misiones a corto plazo). Londres: Autor.

Hall, M., & Barer, B. (1996). The therapist in mission contexts: Avoiding dual role conflicts (El terapeuta en el contexto misionero: Cómo evitar los conflictos en los papeles duales). *Journal of Psychology and Theology* (Revista de psicología y teología), 24, 212-219.

Jones, G., & Jones, R. (1995). Teamwork (Trabajo en equipo). Londres, UK: Scripture Union.

Larson, D. (1992). Closing space: De alienation in missionary orientation (Espacio cerrado: Desmarginamiento en la orientación misionera). *Missiology: An International Review* (Misionología: Un examen internacional), 20, 513-523.

Leader, N. (1999, March). Codes of conduct: Who needs them? (Códigos de conducta: ¿Quién los necesita? Alivio y rehabilitación Network Newsletter (Boletín de Network) (pp. 11-4). Londres, UK: Instituto de Desarrollo en Ultramar.

McConnan, I. (2000). The sphere project: Humanitarian charter and minimum standards in disaster response. (El proyecto esfera: Carta en humanitarismo y normas mínimas para una respuesta en caso de desastre) Oxford, UK: Editorial Oxfam.

Comité para la salud nacional, Nueva Zelanda. (1998). Guidelines for assessing and treating anxiety disorders. (Guías para la evaluación y el tratamiento de trastornos causados por la ansiedad) Wellington, Nueva Zelanda: Autor.

O'Donnell, K. (1991). An agenda for member care in frontier missions (Una agenda para el cuidado integral en las misiones fronterizas). *Revista internacional de las misiones fronterizas*, 9, 107-112.

(1997). Member care in missions: Global perspectives and future directions (Cuida

- do integral en las misiones: Perspectivas globales y direcciones futuras). *Revista de teología y psicología*, 25, 143-154.
- (1999a), Developing best practice guidelines (Desarrollo de las guías para la mejor práctica). Ensayo presentado en la segunda consulta de cuidado integral en Europa, junio 10-13, 1999, Le Rimlishof, Francia.
- (1999b). Developing member care affiliations: Personal reflections and community psychology contributions (Desarrollo de afiliaciones de cuidado integral: Reflexiones personales y contribuciones para la comunidad psicológica). *Revista de teología y psicología*, 27, 119-129.
- O'Donnell, K., & O'Donnell, M. (1992). Asuntos éticos al proveer servicios de cuidado integral. En K. O'Donnell (Ed.), *Missionary care: Counting the cost for world evangelization* (Cuidado del misionero: Consideremos el costo de la evangelización mundial) (pp. 260-268). Pasadena, CA: Biblioteca William Carey.
- People in Aid. (1997). Código de las mejores prácticas en la administración y apoyo del personal de ayuda. Londres, UK: Instituto de Desarrollo en Ultramar.
- Pollock, D. (1997, October). Developing a flow of care (Cómo desarrollar un flujo de cuidado). *Interact*, pp. 1-6.
- Taylor, W. (Ed.). (1997). Too valuable to lose: Exploring the causes and cures of missionary attrition (Demasiado valioso para que se pierda: Exploremos las causas y las curas de la deserción misionera). Pasadena, CA: Biblioteca William Carey.

Cómo desarrollar un flujo de cuidado y de cuidadores

David C. Pollock

Este artículo explora la necesidad de desarrollar un flujo constante de cuidado a beneficio del personal misionero. La esencia de este cuidado se entiende mejor como un flujo de amor. Tal amor impregna los buenos programas, los practicantes competentes, el apoyo mutuo entre el personal misionero y los recursos de apoyo que se necesitan a través de toda la vida misionera. Nuestro amor y unidad demuestran que somos sus discípulos.

*Dos grandes temas coinciden en el mundo.
Y ambos deberíamos realizar.
Y eso haría toda la diferencia.*

El Gran Mandamiento y la Gran Comisión son inseparables. El segundo no puede llevarse a cabo sin el primero. La obediencia al Gran Mandamiento es la motivación, el mensaje y la metodología para cumplir la Gran Comisión. «Porque tanto amó Dios [...] que dio» (Jn. 3:16). «Pero Dios demuestra su amor por nosotros en esto: en que cuando todavía éramos pecadores, Cristo murió por nosotros» (Ro. 5:8). La fuerza clave motivadora para todo lo que es bueno es el amor de Dios hacia nosotros, en nosotros y a través de nosotros. Es imposible pensar en cumplir la Gran Comisión sin el amor de Cristo que

nos obliga (2 Co. 5:14). Nuestra batalla porque se cumpla la Gran Comisión, sin embargo, debe radicar en la batalla de creer que el mandamiento de Jesús en Juan 13:34, también es su estrategia en alcanzar al mundo (Jn. 13:35).

El mandamiento de Juan 13:34 está dentro del contexto de la última cena antes de la crucifixión de Jesucristo. Puede ser que lo que vemos en Juan, capítulos 13 al 17 sea de hecho la catequesis más corta de todo lo que Jesús les enseñó a sus amigos durante sus tres años de discipulado. Este hecho registrado incluye la demostración de su amor por ellos en el proceso de lavarles los pies y predecir su crucifixión a través del pan y el vino. Después de esto siguió su proclamación de lo que estaba por hacer, cuál sería el

futuro de sus discípulos y cómo a través de su Espíritu, estarían protegidos y su ministerio encaminado. Al repasar la esencia de su jornada sobre este mundo, concluye con la súplica: «les conceda vida eterna a todos... Y ésta es la vida eterna: que te conozcan a ti, el único Dios verdadero, y a Jesucristo, a quien tú has enviado... por medio de ellos he sido glorificado... para que sean uno, así como nosotros somos uno... el mundo reconozca que tú me enviaste» (Jn. 17).

Esta unidad por la que Jesús ruega, confronta al mundo con la verdad que «Dios estaba reconciliando al mundo consigo mismo». Esta unidad es el resultado de la obediencia al Gran Mandamiento, y el cumplimiento del Gran Mandamiento, demuestra el verdadero carácter de Dios. La demostración de su carácter es la gloria de Dios —es así como lo glorificamos.

Después de la llegada del Espíritu Santo, tenemos una imagen de la iglesia en Hechos 2:42 (y siguientes versículos). En esta descripción, no se menciona el evangelismo como una proclamación, sin embargo, las líneas finales declaran: «y cada día el Señor añadía al grupo los que iban siendo salvos». Claramente, apreciamos que la demostración del amor funcional de Dios en su pueblo fue una base convincente para la proclamación. Este cuerpo de creyentes proclamó al mundo entero que algo había ocurrido en ellos (por su estilo de vida y cómo se relacionaban entre ellos) —seres humanos normales—

que no se podía explicar de otra manera excepto que Dios había invadido sus vidas y los había cambiado para reflejar quién era Él. Estos primeros cristianos estaban cumpliendo Juan 13:34 y 17:21.

Las epístolas hablan más acerca de demostrar a Cristo que acerca de proclamarlo. A través de todo el Nuevo Testamento, a esta demostración se le denomina como un cuerpo con diferentes partes que fortalecen, apoyan, alimentan y cuidan unos de otros bajo Cristo, quien es la cabeza (Ro. 12, 1Co. 12, Ef. 4). Fuera de esta demostración, la proclamación llega naturalmente y hace sentido a un mundo que observa.

El apóstol Pablo, cuando trata el problema de la división en la iglesia de Corinto (lo opuesto a la oración de Jesús en Juan 17), claramente identifica que la solución es una combinación de «fe, esperanza y amor, pero la más excelente de ellas es el amor» (1Co. 13:13). La descripción que Pablo hace del amor en 1 Corintios 13, deja poco a la imaginación en cuanto a qué es y cómo funciona respecto al apoyo y cuidado de una comunidad saludable.

Jesús tenía claro al definir la esencia de los mandamientos de Dios de acuerdo a Mateo 22:36-40. «Ama al Señor tu Dios con todo tu corazón, con toda tu alma y con toda tu mente. Éste es el primero y el más importante de los mandamientos. El segundo se parece a éste: Ama a tu prójimo como a ti mismo. Se trata de lo mismo —amar a Dios y al próximo— que está en el

centro de su estrategia para cumplir la Gran Comisión.

De acuerdo a Pablo, el eterno Dios del universo en su plan misionero se ha revelado a sí mismo a través de:

- La creación (Ro. 1:19-20)
- La conciencia (Ro. 2:12-15)
- Los mandamientos (Ro. 2:17-20)
- Jesucristo (Ro. 3:21-5:21; Heb. 1:1-4)
- Creyentes (Ro. 6:1-16:27; Heb. 13:20-21)

Refiriéndome al último medio de revelación, Dios usa a los cristianos para que revelen su carácter a través del amor que ellos muestran. Es una demostración de comportamiento, no sólo una proclamación verbal. Lo que nos muestra es que quizás nuestra frustración en cumplir la Gran Comisión radica en la falta de concentrarnos por cumplir el Gran Mandamiento. La sencillez de la comunidad de Hechos 2:42-47 a menudo parece muy elemental y nuestro mundo y sus demandas parece tan complejo que regresar a ese modelo parece imposible. Fue la creciente complejidad de esta vida en grupo, aun en el primer siglo, que hizo necesarias las instrucciones a las iglesias en Corinto, Galacia, Éfeso y Roma. El estímulo y la instrucción a Timoteo, Tito y Filemón, indican la necesidad de un consejo para saber cuál es la mejor manera de conducirse y de dirigir una iglesia, pero el principio y la motivación siguen

siendo los mismos. Sistemáticamente, el consejo regresa a las instrucciones profundas y simples de Jesús: amar a Dios y amar al prójimo, demostrar el amor de Dios y así proclamar la identidad y la acción del Dios eterno.

La iglesia es un cuerpo —una comunidad— no es un negocio. Las instrucciones que encontramos en las Epístolas son abundantes y claras para el bienestar de esta demostración viva en comunidad. Las atrocidades que se cometen dentro los países «evangelizados» como Ruanda, Liberia y Sierra Leona (así como en los países «cristianos» occidentales), nos confronta con el hecho que la Gran Comisión no se cumple al fundar oficinas subsidiarias llamadas iglesias y hacer de ellas una estadística eclesiástica. La Gran Comisión no está completa hasta que no hagamos discípulos, «enseñándoles a obedecer todo lo que les he mandado a ustedes». El Gran Mandamiento es la esencia de lo que debemos enseñar, cómo debemos discipular y cómo desarrollar una comunidad cristiana.

El modelo de Hechos 2:42-47, la vida de Bernabé, los versículos «unos a otros» de las Epístolas y las relaciones que se reflejan en el libro de los Hechos y los escritos de los apóstoles, nos dan una básica percepción de la tarea que tenemos por delante. El mismo requisito del amor le atañe a la iglesia del siglo veintiuno con nuestros propios retos cambiantes y complejos. Esta es la razón por la que debemos preparar un flujo de cuidado para aquellos a quienes Dios ha impulsado a ser los que proclaman las buenas nuevas de manera global y ambulante.

En este sentido, el cuidado integral del misionero es en realidad la encarnación del amor. Verdaderamente, el flujo de cuidado es el flujo del amor. No es simplemente una acomodación para detener el curso de la deserción. No sólo se hace para que las personas sean más eficientes, efectivas y constantes. Es la respuesta al mandamiento del Maestro.

En el mundo internacional de los negocios, hay un creciente despertar de la necesidad de tomar en cuenta los «problemas» del personal móvil y transcultural. Según los investigadores Grant-Vallone y Ensher (2000), el regreso prematuro a casa entre los norteamericanos ocurre en un 10-20 por ciento de las asignaciones de los expatriados. Algunas estadísticas citan porcentajes tan altos al 40 por ciento. La pérdida financiera adicional para las compañías está entre los \$100.000 a \$500.000 dólares. Además, el 20 por ciento de los empleados abandona su compañía tres años después de la repatriación. Muchas son las causas para tan alta deserción, entre ellas, parejas de profesionales donde uno de los dos no puede seguir avanzando en su carrera, problemas con el cuidado y educación de los hijos y responsabilidades con familiares ancianos en el país de origen. Algunas otras razones son más sutiles, como el sentido de ser excluido de su curso profesional al estar lejos de la casa matriz, no ser valorado por lo que ha aprendido en la asignación internacional y, generalmente, el no ser cuidado por

aquellos a cargo del personal. La pérdida financiera en todo esto es solamente parte del problema. Un ejecutivo expresó:

En los 30 años que tenemos de enviar trabajadores al extranjero, he tenido conocimiento de la pérdida financiera pero la he considerado parte del precio de hacer negocios en el exterior». Sin embargo, ahora que me retiro, me pregunto: ¿Cuál fue el verdadero precio de tantas familias divididas y vidas destruidas debido a que nosotros no los cuidamos lo suficiente?

En la comunidad misionera, el cuidado del personal es el cumplimiento a nuestro mandato y una expresión natural de nuestro compañerismo. Es, por supuesto, más que protección contra una pérdida financiera o resguardar nuestras inversiones. Ese cuidado no es un evento, ni necesariamente automático, más bien, es intencional, planificado y activo que ocurre durante toda la vida del misionero.

El flujo de cuidado y los cuidadores

El flujo de cuidado comienza con la relación futura de los misioneros con el cuerpo local de creyentes y se mueve hacia la relación con la agencia que envía, ya sea ésta el mismo cuerpo local o una agencia misionera. Lo ideal es que la iglesia local haya sustentado al individuo y a la familia, y así funcione como una visible comunidad de cuidado. El crecimiento personal y espiritual ha sido promovido a través de instructores y a través de la vida en general del cuerpo. Ahora, pasamos a otro nivel de cuidado intencional que requiere una variedad de cuidadores y

se mueve de etapa en etapa en el ciclo de vida del misionero y de la familia misionera —desde su reclutamiento hasta su retiro o fin del servicio.

Etapas 1: reclutamiento

El llamado debe ser de Dios y no de una hábil promoción. Debemos exponer y hasta confrontar a la gente con las necesidades del mundo real, pero la decisión de ir debe ser en respuesta a la pregunta que se hace el individuo: «Señor, ¿qué quieres que haga?» Este enfoque reconoce que Él es quien llama a todos los cristianos, que deben estar con Él y que Él los enviará (Mr 3:14). Cada uno tiene un papel que desempeñar en la Gran Comisión pero no todos tienen el mismo papel. Algunos son enviados a «Jerusalén» y otros «hasta los confines de la tierra». Algunos son enviados dentro de su misma cultura y otros a diferentes culturas. Cada uno necesita oír la misión que le da el Señor y obedecerla. Y cada persona necesita entender que el llamado fundamental es estar primero con el Señor Jesús (1Co 1:9) y luego, de este lugar de comunión, lanzarse.

La clave de un buen reclutamiento es «honestidad en la publicidad». Debe explicarse el posible costo, así como las necesidades y las recompensas. Jesús instruye a sus discípulos de calcular el costo antes de construir una torre. Esto no quiere decir que un costo demasiado alto impida construir la torre, más bien el calcular el costo evita la desilusión y las sorpresas destructivas. Existen

muchas preguntas y consideraciones: ¿Debe salir una familia con adolescentes o con familiares ancianos que tienen necesidades? ¿Debe uno cambiarse a un lugar de acceso limitado o a una situación potencialmente peligrosa con todas sus incertidumbres? ¿Están de acuerdo ambos cónyuges? ¿Existe un claro llamado en ambos? ¿Creen los hijos mayores que esto es lo que Dios quiere para ellos? ¿Cuáles son los detalles de la misión? ¿Están capacitados en estas áreas? ¿Poseen los talentos necesarios? ¿Está toda la familia preparada para responder a este llamado? ¿Cuáles son los problemas para la gente soltera? ¿Es el celibato viable por el bien del reino? La lista es larga.

Para empezar bien, es clave que los posibles misioneros hagan las preguntas pertinentes. Normalmente, los candidatos no están en posición de plantear todas las preguntas esenciales acerca de ellos mismos, necesitan la guía de personas que por experiencia saben qué preguntar y cómo evaluar las respuestas. Al mismo tiempo, es decisivo hacer las preguntas correctas acerca de la agencia que los envía. Para establecer el tono correcto de una comunicación saludable a través del largo recorrido, debe permitirse hacer preguntas, animar a hacerlo y proveer fuentes objetivas para contestarlas. Cuando se proporciona una idea general y exacta de la agencia misionera, del posible candidato, de la tarea y del ambiente del ministerio, se cumple con «la honestidad en la publicidad». Los que envían deben comunicar de forma realista que habrá muchas in-

cógnitas y que la mayor parte de la jornada es por fe y no por vista. En este momento, el que envía, el que recluta, el pastor y los amigos son algunos de los cuidadores más importantes

Etapas 2: selección

Es importante determinar quién es el cliente cuando la misma persona es la que realiza el reclutamiento y la selección. Cuando se busca el personal que desempeñará las tareas requeridas y deseadas durante las primeras etapas de ambos procesos, la agencia que envía es el cliente primario. No obstante, debemos tener en mente que el posible candidato es sujeto del amor de Dios y nuestro.

La agencia debe buscar el mejor individuo probable que desempeñará la tarea. Los candidatos deben satisfacer requisitos básicos pero la agencia debe reconocer que los reclutas crecerán y aprenderán con el tiempo y la experiencia. Por su propio bien y el de sus equipos, la agencia debe protegerse a sí misma de no cometer errores en la elección, pero también por el bien de aquellos a quienes sirve. Algunas veces la respuesta más amorosa para aquellos que no califican, que no están preparados o listos es un «no» expresado con un sincero interés en los candidatos potenciales y en otros participantes. Las iniciales que el candidato debe ver en su mente son IP de ir a plantar en su lugar de origen, en oposición a ir a predicar al extranjero. La selección debe llevarse a cabo con mucho cuidado, sensibilidad y

rapidez antes que se haga público, antes de renunciar a los trabajos o se vendan los hogares. En muchos de los casos que se da un no o un todavía no, se recomienda proveer consejería para ayudar a los individuos a seguir adelante con sus vidas.

Para aquellos posibles candidatos o personal potencial, existe también un proceso de selección importante que se llama «exploración». En este punto, el principal cliente es el candidato. La exploración está diseñada para descubrir todo lo que sea posible acerca de cada individuo para dirigir y colocar a cada uno (y a toda la familia) sabiamente y luego proporcionar el cuidado y apoyo indicados a través de toda una vida de experiencia, ya sea al salir y al regresar. Es clave un historial médico para predecir posibles necesidades, así como el historial familiar, la evaluación psicológica y las aptitudes sociales y transculturales. Es importante integrar estas áreas de exploración para obtener un panorama preciso y compuesto de las fortalezas y las debilidades. Los problemas físicos pueden tener un trasfondo psicológico y el trasfondo social, incluyendo las dinámicas familiares, puede tener un impacto profundo en el desarrollo de la adaptación transcultural. En esta etapa, las aportaciones de los cuidadores especiales, como médicos, psicólogos y psiquiatras, directores de personal, es una parte esencial y temprana del flujo de cuidado.

Etapas 3: preparación y orientación antes de salir

Se debe tener en cuenta que una

educación y capacitación adecuadas son muy importantes. La capacidad profesional debe evaluarse muy de cerca desde la perspectiva de la educación y de un historial práctico. Siempre es un peligro no verificar la educación cuando se envía a alguien dentro de una situación nueva desconocida, donde el ambiente, las herramientas y detalles de la tarea requieren a una persona capaz de adaptar sus habilidades para satisfacer las nuevas demandas. Si las habilidades no se han llegado a dominar en el territorio de su propio hogar, es muy difícil adaptarlas a las nuevas circunstancias. Tampoco es un buen indicador de éxito, la falta de experiencia en el ministerio dentro de la propia cultura.

Es decisiva la formación espiritual antes de ir a cualquier otro lugar. Normalmente, no ocurre nada dinámico de naturaleza espiritual durante el vuelo transoceánico. Puede ser descorazonador el descubrir que la persona que llega al aeropuerto de un nuevo país es la misma que dejó el anterior. Ni siquiera el título de «misionero», ni la nueva ubicación geográfica produce la madurez espiritual que se pueda llegar a necesitar. El proceso de preparación es en un sentido, el proceso de toda una vida. Por otro lado, hay unos aspectos de la preparación, hasta el último detalle, que deben realizarse en el periodo previo al viaje.

La orientación antes de salir, puede variar de agencia en agencia ya sea en duración, en la gente que se invita a participar como profesores,

en los recursos y hasta el contenido. Infortunadamente, algunas agencias cuestionan la importancia de este tipo de orientación y dejan tal preparación a la discreción de algunas personas que no saben que hay que investigar ciertos asuntos y hacer ciertas preguntas, no digamos la necesidad de obtener respuestas. Como resultado, pueden darse vacíos respecto a la toma de conciencia, a la preparación y a la habilidad de reaccionar adecuadamente en el entorno del ministerio en el extranjero. Unas expectativas incorrectas pueden dejar al viajero expuesto a la desilusión y quizás al fracaso.

La orientación antes de salir, bien desarrollada, debe alcanzar varios objetivos. Primero, ayuda a la gente a partir correctamente. Esto es clave para ingresar correctamente y para el proceso de reingreso cuando se vuelve al país de origen. Segundo, esta experiencia debe ayudar a desarrollar y a definir las expectativas realistas y positivas. Tercero, la orientación debe ayudar a desarrollar un marco de referencia que provea el entendimiento básico de las propias reacciones y respuestas al nuevo ambiente y ayude a desarrollar una actitud positiva hacia una buena adaptación y la habilidad para aprender. Debe mostrar la propia perspectiva y producir paciencia en uno para los demás. De una buena preparación surgen las buenas decisiones. Los cuidadores clave en esta etapa son los instructores transculturales, misioneros experimentados y otros que ayudan a preparar mejor a los nuevos misioneros.

Etapas 4: salida

Un aspecto importante previo a la experiencia de partida es la oportunidad de despedirse adecuadamente. Un importante paso en el proceso, es el nombramiento de los misioneros pero a menudo los aspectos menos formales de la salida son también decisivos. Asegúrese que se cumplan los siguientes puntos importantes para ayudarlo a llegar a la nueva ubicación. La reconciliación de cualquier conflicto sin resolver es el primer punto. La afirmación es el siguiente, tanto en la salida como en la estadía para expresar agradecimiento a todos. Las despedidas de la familia, amigos y el cuerpo de creyentes deben hacerse en diferentes momentos y culturalmente apropiadas y éstas representan el tercer punto. Finalmente, está el ejercicio de pensar acerca del destino: desarrollar expectativas que sean realistas y positivas para minimizar la desilusión y promover la entereza. En esta etapa, son muy importantes la familia y los amigos como cuidadores.

Etapas 5: llegada

Probablemente el aspecto más importante de la llegada es contar con mentores proactivos y saludables. Un instructor, quien es otro tipo de cuidador, realiza dos tareas. Primero que todo, los mentores introducen al recién llegado con la cultura. Responden preguntas que se hacen y preguntas que debían haber sido hechas. Hacen sugerencias, corrigen errores y generalmente guían a través de la incómoda experiencia de

ser un extranjero. La segunda tarea de los mentores es introducir al recién llegado con la comunidad. Algunas veces esto se logra automáticamente por virtud de la reputación del instructor, que abre relaciones con otros, mientras que otras veces el instructor debe introducir al recién llegado de manera activa.

Cubrir las primeras necesidades dentro de las primeras horas y días proporciona un sentido de paz y bienestar. Para el viajero es decisivo satisfacer las necesidades básicas de dormir cómodamente, comer y relajarse. Lo siguiente, en orden de importancia, es el transporte y una instrucción básica y guía para moverse de un lado a otro, seguido por la necesidad de suficientes fondos para cubrir las necesidades personales y familiares. Otros asuntos importantes son la atención médica e información acerca de la seguridad física. Un buen programa de instrucción debe incluir esta información y ayuda.

Después de unos días, los asuntos acerca del horario, la descripción del puesto, prácticas culturales y relaciones con otros a parte de los mentores, empiezan a causar una buena impresión en los recién llegados. Una orientación básica, que trata estos asuntos e informa a los recién llegados los elementos de la preorientación, en este momento relevantes, les hace saber que son normales y que deben ser pacientes consigo mismos y con otros durante estos días de adaptación inicial.

Etapas 6: vida en el campo

Esta etapa involucra un flujo de cuidado continuo en el propio sitio. Sistemas de apoyo para la salud física, psicológica y emocional, variarán en utilidad e importancia de persona a persona y de momento a momento. Las relaciones de calidad que se construyan con los miembros del equipo junto con las relaciones con los locales y nacionales son vitales fuentes de apoyo. Los colegas y los nacionales se convierten en componentes básicos del cuidado integral.

El cuidado de las crisis a la luz de una experiencia traumática es crucial en esta era de creciente anarquía por el caos que produce. En el 2000, Karen Carr y Darlene Jerome con otros compañeros iniciaron el equipo móvil de cuidado integral en Abidján, Costa de Marfil. Se espera que éste sea el primero de muchos centros y ubicaciones desde el cual se pueda enviar la pronta respuesta para cubrir las necesidades de aquellos que afrontan severas crisis. Además, estos centros proporcionan una respuesta ante las crisis y mejoran las relaciones interpersonales así como los servicios de consejería. A menudo, una situación de crisis permite a los miembros del cuerpo de Cristo activar sus talentos e interés para apoyar a los demás en el amor de Cristo. Una comunidad cristiana que apoya; y la contribución de cuidadores profesionales, son una combinación poderosa para el flujo de cuidado.

Otro aspecto del flujo de cuidado

es cómo la organización dirige a su personal en el campo. Lo malo de un sistema organizacional, fuera de la obediencia consciente de los mandamientos del Maestro, es que puede actuar más como una compañía que como una comunidad. La organización se puede volver muy impersonal y aun aquellos que están «a cargo» pueden culpar al «sistema» por las malas decisiones y por un comportamiento destructivo. Llevar a cabo el trabajo misionero también implica reconocer y evaluar el impacto en las vidas de las personas que están involucradas. Se deben evaluar a los líderes de todos los niveles sobre las bases de cómo ellos ven y tratan a las personas por las que son responsables. El flujo de cuidado, aunque esté auxiliado por los programas de cuidado integral deliberados, en realidad depende de un cuidado y de una consideración de persona a persona.

Un asunto en particular por el que me intereso mucho es el bienestar de los hijos de los misioneros. No se pueden alcanzar las metas de una misión «sacrificando» a nuestros hijos. ¡Y esto todavía pasa con demasiada frecuencia! La respuesta de Jesús a la pregunta egoísta de Pedro (Mt 19:27-30: «¿Y qué ganamos con eso?») no niega la poderosa amonestación y advertencia relacionada con el cuidado de los hijos que Jesús da en versículos anteriores (Mt. 18:1-14: «Pero si alguien hace pecar a uno de estos pequeños») Por lo que las organizaciones de envío hacen bien en priorizar el cuidado para todos los miembros de la familia misionera. Hoy en día, los cuidadores de

los hijos de misioneros (p. Ej. Consejeros, maestros, supervisores, facilitadores de reingreso, etc.) se están convirtiendo en una parte muy importante en las misiones.

Las iglesias en casa y las agencias misioneras tienen una responsabilidad por mantener la comunicación a beneficio del personal misionero. Debe existir un claro entendimiento de las expectativas de todas las partes interesadas —las expectativas de la agencia por la iglesia, las expectativas de la iglesia por la agencia, las expectativas del misionero por la iglesia y la agencia, y viceversa. Una comunicación de tres vías, visitas del liderazgo de la iglesia al misionero, apoyo en situaciones de crisis de los grupos de envío y demostraciones regulares de verdadero interés y preocupación, contribuyen considerablemente a la salud del personal misionero.

También en la comunidad misionera e internacional son muy importantes los especialistas con conocimiento y experiencia para proveer un adecuado flujo de cuidado. Se necesita un flujo de cuidadores que puedan proveer cuidado a través de sus especialidades: medicina, psicología, intervención durante las crisis, cuidado pastoral, establecimiento de equipos, administración de conflicto, educación, capacitación, apoyo fiscal y desarrollo de carreras a través de las líneas de la agencia misionera. Los directores de recursos humanos y de personal así como los especialistas en misiones de las iglesias locales deben establecer relacio-

nes con estos otros especialistas (y viceversa) y facilitar la conexión con su personal misionero. Este equipo de especialistas que apoyan, promueven y usan una gran cantidad de agencias reduce los costos, garantiza la disponibilidad de cuidado cuando se necesita y reduce el estrés en la agencia individual ya que es innecesario mantener su propio grupo de personal de apoyo especializado.

Etapas 7: preparación para regresar a casa

Para muchos, el proceso de regresar al país de origen es más desafiante que trasladarse a uno nuevo. También para muchos tal transición es un fuerte golpe. La preparación para este cambio es necesaria y es ejemplo de amor. El mismo proceso de salir correctamente bajo la observancia de ciertos puntos se hace necesario para regresar correctamente. El personal necesita que lo ayuden y a veces amonesten para reconciliar y ser reconciliado; para afirmar y ser afirmado; para despedirse de la gente, lugares, mascotas y posesiones; y para pensar anticipadamente y desarrollar expectativas y estrategias realistas para el reingreso y la nueva adaptación. Para auxiliar al personal de todas las edades a salir y regresar correctamente, es necesario emplear materiales, seminarios, entrevistas de reingreso y consejería de colegas. La observancia de los mismos puntos de la salida es tan importante como cuando se deja la asignación en el extranjero.

Otra parte de la repatriación incluye la preparación de aquellos que reci-

ben al viajero del extranjero. Neal Pirolo (2000) en su libro *The Reentry Team* (El equipo de reingreso), usa el modelo de la iglesia de Antioquía como base para formar las perspectivas y los planes correctos para un reingreso saludable. La anticipación y la planificación para el regreso del misionero suscitan expectativas del equipo en casa. Aunque las sorpresas de vez en cuando sean agradables; es importante que el misionero que regresa reciba información realista acerca de la importancia del proceso de reingreso y apoyo. Deben saber quién irá a recibirlos al puerto de entrada, donde se quedarán, con qué transporte cuentan, escuelas disponibles, dinero para uso inmediato y otros asuntos necesarios del diario vivir. Es decisivo que se cumplan todas las «promesas» hechas.

Etapas 8: reingreso

De la misma manera que en la etapa anterior de la preparación, el cuidado en el reingreso (ya sea licencia temporal al país de origen, final del servicio o retiro) es un esfuerzo en equipo que involucra a la agencia misionera, la principal iglesia de sostenimiento o las iglesias y, por supuesto, la familia. En muchos casos, la agencia misionera debe tomar la posición de entrenador para identificar qué hay que hacer y qué debe hacerse y luego coordinar el proceso. Cuanto mejor haya sido la comunicación entre la agencia misionera y la iglesia, más fácil será este proceso. Algunas iglesias forman «equipos en casa» conformados por varias

familias que apoyan a los misioneros durante toda su carrera. Estos equipos se conectan con la agencia misionera, el cuerpo de la iglesia como un todo, la familia del misionero y con el misionero como una fuente clave de apoyo inclusive en el proceso de reingreso. Este compromiso proactivo minimiza la mala comunicación y previene que se ignoren asuntos importantes y que la gente pase inadvertida.

Los mentores son vitales para el apoyo de reingreso. Se debe pedir a las personas más saludables y que más ayudan, que sean mentores de jóvenes y adultos por igual. El papel del instructor es informar, responder preguntas y dar orientación a los que regresan. También son los representantes de los que regresan para presentarlos a las nuevas personas (algunas veces son a los nuevos líderes de la iglesia o de la comunidad) y también de presentar las necesidades a aquellos que son capaces de ayudar. Funcionan como abogados a beneficio de los que vuelven. Su tarea es ayudar a que los misioneros que regresan se reinstalen tan rápido y profundo como sea posible. Esto no significa que los mentores sean los únicos cuidadores, sino que la mayoría de las veces ellos son el punto focal de contacto con el equipo de cuidado.

Los seminarios acerca de la transición o el reingreso son a menudo una fuente clave de apoyo. No sólo porque el contenido y el proceso de tales seminarios son invaluable, sino porque conocer a otros y escuchar acerca de sus experiencias de reingreso también es muy útil. De esta manera los que vuelven terminan sintiéndose más

«normales», más pacientes y relajados acerca del proceso de reingreso.

En este tiempo de reingreso existen dos clases de entrevistas que son de mucha ayuda. La primera es la entrevista operacional de reingreso (que ante todo examina las experiencias y asuntos relacionados con el trabajo del misionero). Esta clase de entrevista la realiza la agencia y o la iglesia que envía. La segunda es la entrevista emocional de reingreso que explora los sentimientos y las experiencias personales de los misioneros. Esta entrevista se lleva cabo de manera privada para que el misionero tenga libertad de expresarse y de explorar su vida y trabajo. Tanto las familias como los hijos se benefician de esta clase de entrevista.

En general, las dos clases de entrevista de reingreso deben diseñarse de tal forma que ayude a los misioneros y a los grupos de envío a comprender mejor la experiencia del misionero. Estas entrevistas de reingreso deben ser una oportunidad para oír lo bueno y lo malo, sin defensa ni ofensa. El objetivo debe ser descubrir maneras para contribuir al apoyo, la sanidad y la preparación futuras. Así, los que dirigen las entrevistas deben ser personas que posean algún conocimiento de las personas implicadas. En el caso de las entrevistas operacionales, deberán ser conducidas en lugares con suficiente liderazgo para tomar las acciones pertinentes en caso necesario.

De entre los cuidadores, ¿a quiénes les corresponde realizar estas entrevistas de reingreso? Dependiendo de la clase de entrevista, podrían incluir a un consejero, al director del comité o departamento de misiones de la iglesia del misionero, a un amigo capaz y de confianza, a un pastor o a un delegado del personal.

Etapas 9: apoyo continuo

En la comunidad misionera existen por lo menos tres categorías especiales de personas que deben recibir apoyo especializado y actual. Éstos son los principiantes, los que terminan, y los heridos

Principiantes. Los hijos de misioneros transculturales (TCK, por sus siglas en inglés) pueden considerarse «principiantes» cuando experimentan cambios importantes como jóvenes adultos: después de vivir en el exterior y regresar a su patria, después de la educación secundaria y asistir a la universidad o conseguir un trabajo, después de estar con sus padres y luego distanciarse de ellos y no conocer a muchas personas. Los seminarios acerca de la transición, los contactos a través de Internet, publicaciones, reuniones, visitas a la familia y a la patria, y el apoyo de mentores y consejeros, todo es importante.

Una vez más, los mentores saludables y serviciales son decisivos no sólo en el reingreso sino a través del desarrollo y crecimiento de estos TCK. Para reconocer su potencial, los jóvenes adultos hijos de misioneros, necesitan personas que puedan validar su experiencia como jóvenes transcultu-

rales y servir como entrenadores para ayudarlos a introducirse en áreas adecuadas de desarrollo y liderazgo. Los mentores deben empezar el proceso ayudándolos a cubrir muchas necesidades mundanas tales como obtener el permiso de conducir, conseguir un trabajo, comprar un vehículo usado y registrarse, y obtener un seguro por primera vez sin la ayuda de sus padres.

Los que terminan. La siguiente área del cuidado continuo es para los que terminan. No se descartan los misioneros en retiro o aquellos que terminan su carrera porque se acaba su tarea en particular o debido a razones de salud. A menudo, las personas que concientemente han sacrificado su seguridad económica en aras del evangelio, se encuentran en necesidad porque hay poca o no existe provisión para su retiro (incluyendo pensiones estatales). Muchas veces, la iglesia rechaza la responsabilidad de continuar prestando el apoyo porque la persona «ya no es misionera».

Aparte del tema financiero, sin embargo, existe el asunto de continuar en el servicio. Los misioneros regresan o se retiran, pero aún les quedan muchos años después que finaliza su misión en el extranjero. Pueden estar saludables y de mente ágil y aún poseer un corazón para los negocios del reino. Parte del proceso de apoyo es ayudar a los que regresan o se retiran a que se involucren en una medida razonable.

Este apoyo se inicia mucho antes del retiro, por medio del estímulo y

apoyo tanto de la iglesia como de la agencia misionera. Muchas veces se ignora la planificación financiera, la residencia para retirarse y alguna actividad en donde se sientan útiles, hasta que es muy tarde para proveer estas cosas. Una vez más, la agencia misionera y la iglesia necesitan comunicarse entre sí acerca de estas expectativas y provisiones.

Heridos. La tercera área de cuidado continuo abarca aquellos que están heridos, ya sea física, psicológica o espiritualmente. Bernabé se separó de una relación a largo plazo, positiva y satisfactoria con Pablo para cuidar de un discípulo herido llamado Juan Marcos. Este al final se recupera y se vuelve muy valioso para Pablo (Hch. 15:36 y 2Ti. 4:11). Tal ejemplo de cuidado en la iglesia primitiva es formativo. El crecimiento personal toma tiempo así como ayudar a alguien que es débil o está herido. En el trabajo del reino existen consecuencias y algunas veces heridas significativas. Debemos darle prioridad, presupuesto y tomar el tiempo necesario para ayudar al personal misionero a caminar ese proceso de sanidad y recuperación. Esto es pertinente no sólo para los misioneros en servicio activo, sino también para aquellos que están por dejar la misión.

Recapitulación

El flujo de cuidado sólo es posible con un flujo de cuidadores. Y los misioneros, junto con las relaciones mutuas de apoyo con nacionales o locales, son una parte primordial del cuidado que se necesita para su longevidad. Pero no solamente se necesita esto. Se

necesita la coordinación y la integración de las actividades de directores de recursos humanos y personal, liderazgo misionero de la iglesia, aunado a los especialistas en el campo de la medicina, salud mental, educación, administración de conflicto y crisis, cuidado pastoral, financiamiento y demás. Es necesaria una capacitación para perfeccionar las destrezas de las personas en estas disciplinas para satisfacer las necesidades específicas de la población misionera interculturalmente nómada. Es necesario una red de comunicación para coordinar los esfuerzos, entrecruzar las disciplinas de cuidado y comunicar la disposición y disponibilidad de estos servicios. Alienta bastante observar el desarrollo continuo de tales redes dentro y entre los nuevos países de envío del Asia, África y América Latina y los viejos países de envío.

En las últimas cuatro décadas de mi trabajo en misiones, ha sido mi convicción que el cuidado integral del misionero es por su misma naturaleza, la expresión tangible del amor de Jesucristo para nosotros y de nuestro amor para Él. No es simplemente un programa o un plan, es el producto de quiénes somos en Cristo y que somos su «nueva creación». Él es Emanuel, Dios con nosotros y es Cristo en nosotros, la esperanza de gloria. El flujo de cuidadores cooperando juntos para apoyar al personal misionero, es una demos-

tración más al mundo de la unidad por la que Jesús oró al Padre. Proveer el flujo de cuidado es un esfuerzo en grupo de las agencias misioneras, iglesias que envían, familias que apoyan y cuidadores comprometidos que están conscientes que el Gran Mandamiento y la Gran Comisión son inseparables.

Preguntas para discusión

1. ¿Cuál es la base para declarar que el Gran Mandamiento y la Gran comisión son inseparables?
2. ¿De qué maneras el flujo de cuidado entre los nuevos y los viejos países de envío es diferente?
3. ¿De qué maneras el flujo de cuidadores entre los nuevos y los viejos países de envío es diferente?
4. ¿Quién debe coordinar y supervisar cada fase del flujo de cuidado?
5. ¿Cuáles son las expectativas adecuadas que los misioneros deben tener de su agencia misionera, iglesia, liderazgo, otros misioneros y de ellos mismos?

Bibliografía

- Grant Vallone, E., & Ensher, E. (2000). Un examen del trabajo y conflicto en la vida personal, el apoyo organizativo y la salud del empleado entre los expatriados internacionales. *International Journal of Inter cultural Relations* (Revista internacional de las relaciones interculturales), 25, 2611-278.
- Pirola, N. (2000). *The reentry team (El equipo de reingreso)* San Diego, CA. *Emmaus Road International*.

Parte II

ASUNTOS REGIONALES

Cómo despertar el cuidado integral en las misiones latinas

Christopher Shaw

El constante aumento en el número de latinos que dejan sus países para ir como misioneros a otros continentes, me anima a creer que muy pronto llegarán a ser los principales socios en la tarea de hacer discípulos a todas las naciones. Pero para ejercer un verdadero impacto entre los no alcanzados, es importante conocer las luchas de las primeras olas de obreros de esta región.

Nadie muestra tanto entusiasmo como la persona que tardíamente abraza una causa que en tiempos pasados era considerada de poca importancia o hasta innecesaria. La misma pasión por ver que el evangelio se predique hasta en los confines más remotos de la tierra, el modelo tanto tiempo mostrado por las naciones del hemisferio norte, ha acaparado ahora la atención de América Latina. Con un entusiasmo que algunas veces raya en la desesperación, la iglesia se ha mostrado muy ansiosa por compensar el tiempo perdido. En la primera corriente embriagadora por llenar las primeras líneas con jóvenes voluntarios emocionados, cientos de latinos han sido enviados a todas partes, desde Perú hasta las Filipinas. ¡Era el momento de levantarse y brillar para el Señor!

Sin embargo, este cambio hacia

las misiones es un suceso bastante reciente. Por años, el mensaje que predicaban con insistencia una docena de líderes aislados a través del continente recomendando el compromiso en la tarea misionera, llegó a oídos sordos. Fue hasta en 1987 durante la conferencia misionera patrocinada por Comibam en San Pablo, la primera reunión de esta clase en el continente, que finalmente se alcanzó un punto de decisión. En Comibam la trompeta sonó con una convicción inusual para llamar y unirse en el avance del reino hasta los confines de la tierra. Más de 3.500 delegados de, prácticamente, todos los países de Centro y Sudamérica, entendieron de forma colectiva que la región tenía un papel vital que jugar por la causa de las misiones. La respuesta de la iglesia excedió las expectativas de muchos de los líderes denominacionales. Hoy, un estimado de

4.000 misioneros latinoamericanos de cada país del continente está sirviendo al Señor en diferentes partes del mundo, incluso en la ventana 10/40 (Limpic, 1997).

Cuidado pastoral: una necesidad en crecimiento

En los primeros días de este movimiento, era común escuchar a los líderes regionales explicar en detalle acerca del potencial particular que los latinos poseían para misiones. Y no existe ninguna duda que los latinos con su mezcla cultural y características sociales, los hace adecuados para entrar y servir en países ahora vedados a los misioneros del hemisferio norte. Se aseveró que los errores cometidos por los viejos países de envío no los repetirían los latinos. Se afirmaba que el doloroso conocimiento de algunas de las consecuencias de estos errores sería suficiente para asegurarse que los latinos no recorrerían el mismo sendero.

Quizás fue este sentimiento tan confiado, aunado a la falta de experiencia, que el cuidado pastoral quedó relegado como poco importante ante la iglesia. El empuje radicaba en conseguir tanta gente como fuera posible, capacitarla y enviarla al campo misionero. Indudablemente, algunos líderes esperaban que los latinos avanzaran sin impedimento alguno donde otros habían experimentado serias dificultades. Una pobre comprensión del costo de realizar el trabajo misionero, llevó a otros líderes a considerar que el sufrimiento

en el campo, era el precio a pagar al participar en misiones. Había poco tiempo para evaluar cuál sufrimiento se podía evitar y cuál no.

Han pasado quince años desde esa primera conferencia misionera continental. Se han realizado muchas otras conferencias regionales y nacionales a través de toda América Latina y el tema de las misiones ha llegado a formar parte de la visión de muchas congregaciones locales. Los cristianos han estado más expuestos a los asuntos relacionados con el reclutamiento, la capacitación y el envío de misioneros, y hasta un número activo de bajas de esos primeros misioneros ha comenzado a regresar a su país de origen. Sobre la base de una encuesta privada que conduje, algunas organizaciones han perdido hasta un 40 por ciento de obreros en la pasada década. En los peores casos le han dado la espalda a la iglesia.

Esta preocupación de los que se han quedado en el camino, ha tenido un profundo impacto en los líderes de la iglesia. Incómodas preguntas demandan respuestas de las organizaciones que han seguido adelante pero que al mismo tiempo enfrentan continuos problemas con los misioneros que trabajan en el campo. Es el momento para una revaluación, ya que los líderes claves de la región están tomando conciencia de la importancia del cuidado integral de los misioneros.

Este interés que va en aumento puede apreciarse en el hecho de que las conferencias misioneras y las reuniones de años recientes han comenzado a

incluir talleres y sesiones plenarias que ofrecen cuidado integral a aquellos que están en el campo. Los líderes en las congregaciones también comienzan a asignar miembros de su personal para que tomen responsabilidad de la tarea misionera, en este aspecto en particular. Poco a poco empezamos a observar artículos, panfletos y libros que tratan este tema en la literatura cristiana. Se hacen esfuerzos para establecer redes de cuidadores que pueden compartir recursos y experiencia con las congregaciones, las agencias de envío, instituciones de capacitación y otras organizaciones relacionadas.

Todos estos movimientos son más que bienvenidos, particularmente, si el entusiasmo de los latinos por las misiones no se ve afectado por algunas de las historias que se reciben del campo acerca del sufrimiento y los desafíos. Se deben redoblar los esfuerzos para dirigir los movimientos misioneros emergentes hacia formas específicas del cuidado integral para los siervos de Jesucristo en otros países, sea éste preventivo o de restauración.

Factores que contribuyen al retiro prematuro en América Latina

Sin duda, existe una serie de factores relacionados con algunas de las dificultades que los latinos experimentan en el campo. Algunas de éstas son comunes a todos los misioneros alrededor del mundo. Y en este sentido, los latinos han llegado a ser uno con las generaciones de pueblos

que han luchado con estos asuntos a través de la historia de la iglesia. Sin embargo, hay otros elementos peculiares a la mentalidad latina. Algunos de estos son de especial interés para los que trabajan en el cuidado integral.

Por ejemplo, Pablo Carrillo (1995) en un creativo artículo acerca de este tema, trató algunos de los principales problemas que los latinoamericanos afrontan en las misiones. Él recurre a sus 20 años de experiencia, en diferentes regiones del mundo para especificar tres amplias áreas de problemas. Aún hoy, estas luchas son bastante relevantes.

Problemas del misionero mismo: deterioro de las relaciones personales con otros compañeros, incapacidad de adaptarse a la nueva cultura y aprender un nuevo idioma, problemas sin resolver que afectan la estabilidad emocional y la falta de destreza para la supervivencia espiritual.

Problemas en la iglesia participante: falta de recursos económicos adecuados, diferencias de organización, y/o incompetencia para ayudar al misionero a encontrar una labor significativa.

Problemas en la agencia misionera: falta de planificación y desarrollo de estrategias y falta de cooperación con otras agencias.

Una debilidad en las estructuras existentes de la iglesia

Para muchas de las organizaciones que trabajan en misiones el cuidado pastoral no siempre es fácil. En general, los latinos son un pueblo que posee

estrechos nexos sociales con la familia, amigos e inclusive con los compañeros de trabajo, y las relaciones se desarrollan dentro de esta red natural. Por lo tanto, el contexto de la congregación local se construye alrededor de las oportunidades que se dan para desarrollar estos nexos. Si la persona posee una red de apoyo, existe una convicción subyacente que los problemas se resolverán por sí solos. Por lo que mucho de la vida espiritual de los miembros de la iglesia gira alrededor de asistir a sus reuniones. El cuidado pastoral deliberado a menudo se reemplaza por la abundante enseñanza detrás de un micrófono.

El serio compromiso de proveer a los cristianos con un crecimiento y con tantas reuniones como sea posible, interfiere con el tiempo que los pastores necesitan dedicar al cuidado individual de los miembros de la iglesia. Según se desarrollan nuevos líderes, ellos también son atraídos hacia ese ciclo sin fin de las actividades formales. Los pastores asumen que los miembros que sirven dentro de ministerios específicos, naturalmente poseen un nivel tal de madurez que hace innecesario el cuidado pastoral. Se espera que los líderes cuiden de sí mismos sin el cuidado de sus pastores.

La combinación de estos dos aspectos, vuelve especialmente vulnerables a los potenciales misioneros a la hora de una crisis en el campo. La tradicional dependencia en las reuniones para el crecimiento espiritual será con frecuencia reemplazada por

un sentido de aislamiento, ya que los misioneros echan raíces en países donde es difícil o imposible unirse a las congregaciones existentes. Al mismo tiempo, su propia experiencia antes de salir para el campo puede llevarles a negar la existencia de problemas, luchas y heridas en sus propias vidas porque asumen que los líderes y los misioneros no deben experimentarlos. La negación es una buena manera de reforzar los patrones contraproducentes cuando se está en el campo, para no tomar acciones y tratar el problema dominante.

Por ejemplo, una pareja de misioneros puede empezar a experimentar cierta crisis en su relación marital o afrontar ciertos conflictos con los miembros del equipo. Cualquiera que sea el curso de acción para parar y tratar estos problemas o para buscar ayuda de líderes en el país de origen antes que las cosas se deterioren fuera de todo control, esta pareja puede creer que cualquier cosa que no se relaciona directamente con su «tarea misionera», no tiene importancia. Se quedarán en su sitio a esperar que los problemas no interfieran con su trabajo o a que el Señor se encargue de ellos por su lealtad al servicio. Su experiencia y capacitación simplemente no los ha preparado para tratar adecuadamente estos u otro montón de problemas que puedan afrontar en el campo.

Énfasis en el esfuerzo individual

El hecho de que muchos líderes asuman responsabilidades o son preisionados a tomar las responsabilidades del ministerio sin el apoyo adecuado, a

menudo conduce a los ministros a preocuparse más de la cuenta a proteger sus propios intereses. En la ausencia de un cuidado integral adecuado, muchos sienten que deben asegurarse el éxito por sus propios medios. Esto produce en los mismos líderes un fortalecimiento del individualismo. Otros, frecuentemente se ven como competidores potenciales de los pocos recursos con que se cuenta. Cada persona debe seguir adelante como mejor pueda y al mismo tiempo, cuidando que otros no amenacen sus proyectos personales. La situación se agrava por el hecho cultural de gravitar alrededor de líderes fuertes y autoritarios. Esta actitud no sólo prevalece en muchos de los individuos involucrados en el ministerio, sino también en cientos de congregaciones alrededor del continente. A menudo, la fuerte presión que ejercen las distintas denominaciones hace que las congregaciones traten con hostilidad y sospecha a los que se encuentran fuera de su círculo íntimo de relaciones.

A pesar de que en años recientes han sucedido muchas cosas para derribar las fuertes barreras que dividen a los diferentes grupos, los latinos en general no están bien equipados para trabajar en equipos. El marcado énfasis en los esfuerzos individuales no favorece al diálogo o a la negociación. El no estar de acuerdo, algunas veces se considera como una actitud de abierta rebeldía hacia los que están en autoridad. Con estos antecedentes, no es sorprendente ver

cómo con tanta rapidez, se desarrollan los conflictos en las vidas de los misioneros en el campo. Cuando se dividen a los misioneros en equipos para una variedad de asignaciones, las diferencias con otros miembros del equipo llegan a ser los principales obstáculos en el ministerio. No siempre se dispone de las herramientas para la resolución de conflictos, y las tensiones se elevan a niveles intolerables cuando los miembros compiten individualmente por la primacía dentro de la estructura del equipo.

Esta dificultad en particular, contiene un elemento irónico, ya que a la par surge una fuerte inclinación a desarrollar relaciones que sobresalen en las vidas de los latinos como una cualidad. Y cuando estas relaciones se llevan a un nivel que da lugar al intercambio de ideas y a las pasiones, es cuando surgen los conflictos. Por lo que una cualidad en potencia pierde su valor de mejorar la experiencia misionera. Una vez más, los latinos necesitan aprender cómo elevar esta cualidad a niveles superiores que normalmente experimentarían dentro del marco de la congregación local.

Capacitación abreviada

En América Latina se ha vuelto común la tendencia general de alejarse de los modelos más formales de capacitación. Una gran parte del esfuerzo es encontrar maneras más personales, relevantes y eficientes para la capacitación de misioneros. Los nuevos modelos que han surgido han puesto más atención al desarrollo del carácter, la experiencia en la comunidad y la capa-

citación práctica en evangelismo, establecimiento de iglesias y discipulado. Estos cambios han provocado la necesidad de una renovación total en el área de la preparación. Sin embargo, los cambios también han tendido a reducir de manera drástica el tiempo asignado para la capacitación. El curso de cuatro años propugnado tradicionalmente por las instituciones formales ha sido reemplazado por una capacitación altamente condensada que dura a lo sumo unos cuatro meses. Aunque estos programas muchas veces forman parte de un proyecto mayor cuando es necesaria una práctica de campo, esta última parte de la capacitación a menudo carece de la supervisión necesaria para lograr un aprendizaje efectivo.

La manera acelerada de impartir esta capacitación, normalmente implica dedicar menos tiempo para identificar y para tratar correctamente los problemas en la vida de los candidatos que muy probablemente causarán otros conflictos. Está siendo enviado un número alarmante de candidatos con una gran necesidad de sanidad interior o con serios problemas de carácter, sin recibir un ministerio apropiado. Cuando estas áreas de sus vidas no se tratan adecuadamente, saltan a primera plana ante las presiones normales del campo y muchas veces demasiado tarde para abordarlas con la ayuda indicada.

Poco compromiso en el cuidado integral

Como señalamos anteriormente, los líderes de las congregaciones a menudo son fuertemente presionados a proveer cuidado pastoral para su propia gente en su lugar de origen. En muchas congregaciones, la falta de recursos y tiempo, la capacitación inadecuada y muchos otros factores contribuyen a la mala calidad del cuidado integral. Pero más importante aun que estos elementos, es el hecho de que en los círculos evangélicos existe más presión de dar prueba de un ministerio efectivo a través del incremento numérico en la asistencia a la iglesia. La notoriedad de los ministerios de las mega iglesias en diferentes partes del mundo que sobresale en las publicaciones, ha generando incontables imitadores a través de América Latina. Esto quiere decir que se dedica mucho esfuerzo en el crecimiento de las iglesias sin proveer las estructuras de apoyo requeridas para asegurar que los nuevos creyentes maduren como discípulos de Cristo.

Este singular enfoque del trabajo pastoral con frecuencia se transfiere a los misioneros que trabajan en el campo. Los equipos que han sido enviados a países problemáticos experimentan frustración cuando sus esfuerzos por desarrollar grandes congregaciones producen pocos y deplorables resultados en comparación con sus iglesias en casa. Aun, cuando los misioneros comienzan a entender que están en un entorno donde las reglas son distintas, es difícil para las congregaciones que los envían, adquirir el mismo concepto.

Debido a esto, muchas veces el líder de la congregación no comprende por qué los misioneros afrontan problemas personales o conflictos con los demás miembros del equipo, si pareciera que no están haciendo mucho en el campo. Y así también, pareciera que los pocos recursos disponibles son mal usados si no están encaminados a actividades que contribuyan significativamente a la expansión del evangelio. Los líderes de las iglesias no siempre comprenden que es una buena inversión proveer dinero y tiempo en el cuidado integral del misionero en el campo.

Cuando los misioneros regresan a casa, naturalmente son recibidos con gran expectación y se les invita a vertiginosas giras para relatar sus experiencias en el campo. Se espera que presenten gratificantes resultados para los que patrocinaron, motivaron y movilizaron a los nuevos candidatos para la causa, y para asegurarse más apoyo en el futuro. Anticipadamente, se prepara una gran lista de compromisos. La gente no quiere oír que los misioneros están dolidos, frustrados o enojados. La misma negación que fue un problema en el campo, los sigue acompañando de vuelta a casa. Por lo tanto, es extraño encontrar una congregación que dedica tiempo a las entrevistas de reingreso o que ayude a los misioneros a satisfacer sus necesidades y mitigar su dolor.

Muy pocos recursos

Aun cuando los líderes de las iglesias y las misiones entiendan to-

talmente la necesidad de proveer un cuidado integral, con frecuencia enfrentan frustración por la falta de recursos que hace difícil que cada movimiento se encamine a esa dirección. Por lo general, los fondos están siendo empleados al máximo y escasamente cubren las necesidades básicas de los que están en el campo. Pero la falta de fondos no es el único problema. También existe un puñado de hombres y mujeres dotados y equipados para ofrecer el tipo correcto de cuidado integral en el exterior. La mayoría de las veces los misioneros se quejan que de las pocas visitas que reciben, éstas están más interesadas en pasear que en ministrar para sus necesidades.

Por lo tanto, la experiencia de la última década, proporciona una clara imagen de la clase de persona que se necesita para esta tarea. Primero, se necesita gente que pueda ir al campo misionero. Son personas con fuertes dones pastorales orientados hacia la sanidad de heridas emocionales y hacia la resolución de conflictos interpersonales. Segundo, es importante la edad. Los misioneros latinoamericanos con frecuencia se relacionan mejor con personas mayores que posean un instinto paternal o maternal del cual puedan recibir consuelo y apoyo en momentos de crisis.

Estas características excluyen a una cantidad de personas que podrían ayudar pero que carecen del marco de experiencia que los capacita para contribuir significativamente en esta área. Y aunque se pueda identificar este pequeño número de personas, persiste el problema de levantar los fondos para

movilizarlos y llevarlos al preciso lugar donde se necesitan. Deben tomarse en cuenta las limitaciones de tiempo disponible, ya que muchas de estas personas trabajan y no fácilmente pueden dejar su puesto y viajar.

Maneras creativas para facilitar y desarrollar el cuidado integral

Toda la mezcla particular de retos que he señalado en mis comentarios anteriores, exige una cuota especial de creatividad para resolver el asunto del cuidado integral del misionero. Hace dos décadas era inimaginable hablar de los latinos como los socios más importantes en las misiones. Sin embargo, hoy han llegado a convertirse en importantes participantes del proceso, enriqueciendo con su experiencia la comunidad misionera en muchas partes del mundo. De hecho, lo inconcebible se materializa y nos anima a admitir que no existe la derrota cuando pensamos en el cuidado integral. El flujo de misioneros desde América Latina debe continuar. Pero al mismo tiempo que animamos a los latinoamericanos a levantarse y a tomar su lugar en la cosecha del Señor, no debemos cesar en nuestros esfuerzos de construir dentro de este movimiento, las estructuras de apoyo necesarias para el cuidado integral de sus obreros. Según crece nuestra experiencia, así también debemos ser más sabios en las maneras en cómo podemos cuidar mejor de nuestros misioneros.

Obviamente, las puertas están cerradas en la búsqueda de la clase de cuidado integral que ofrecen muchas organizaciones de los viejos países de envío. Estas naciones gozan de las ventajas de una larga experiencia en el equipamiento y envío de misioneros, así como de una sólida situación financiera de sus economías nacionales. El enfoque del cuidado integral que muestran muchas organizaciones del hemisferio Norte, da fe de las características particulares de sus propias culturas, tales como un fuerte énfasis en los modelos holísticos de ministerio, evitar el desgaste a través de balancear prioridades, la resolución de conflictos por medio del diálogo en equipo y la seguridad que ofrece el fuerte apoyo económico. El Señor los ha bendecido dentro de este contexto.

Los latinoamericanos son neófitos en el mundo de las misiones y traen con ellos toda una nueva mentalidad y su propio bagaje de características culturales. Por lo tanto, es un momento increíble para explorar y encontrar los medios para cuidar a los misioneros, especialmente de maneras que convienen a los latinos. Entonces, ¿qué tan creativos y culturalmente relevantes podemos ser nosotros los latinoamericanos? A continuación algunas ideas.

Cómo capacitar equipos para el cuidado integral

Es común insistir en que la gente que proveerá cuidado integral debe haber tenido alguna experiencia en el campo misionero. El principio es razonable porque nadie puede comprender

mejor las necesidades particulares de los misioneros que aquellos que han experimentado de primera mano, qué significa ser misionero. Sin embargo, no siempre es la regla que una persona con experiencia misionera sea capaz de proporcionar cuidado integral adecuado a otros misioneros. En realidad, tiene que ver más con talentos y dones que con experiencia, aunque indudablemente es una ventaja poseer esto último.

Sin embargo, existe un problema más serio en este principio, y es que muchos años pasarán antes de contar con una cantidad suficiente de gente latina con experiencia misionera disponible a ayudar en esta área. La necesidad de un cuidado integral adecuado es urgente hoy por lo que se requiere de una acción inmediata. Las habilidades precisas, como las necesidades en sí son extensas: establecimiento de equipos, resolución de conflictos, enriquecimiento marital, educación de los hijos, vida familiar, cuidado en momentos de crisis, administración del estrés y de más. Una alternativa interesante puede ser incluir la capacitación en cuidado integral como parte de todo el programa de misiones de la iglesia u organización. Esa capacitación no debe depender de programas centralizados, sino que también deben poder impartirse a través de cursos por correspondencia o extensión, aunque normalmente es necesario una experiencia práctica supervisada.

A mí me parece que una buena

manera de avanzar sería seleccionar cuidadosamente pequeños grupos de personas para equiparlos y exponerlos a las necesidades específicas de aquellos que sirven en el campo en diferentes partes del mundo. Las personas que están involucradas en proveer el cuidado integral en la actualidad, podrían realizar la selección en conjunto con los líderes de las iglesias y agencias, y los líderes que se encuentran en el campo. En un inicio, este programa se concentraría en proporcionar herramientas para desarrollar las técnicas básicas en consejería y al mismo tiempo, proveer experiencia práctica dentro del entorno de la iglesia local. Con el tiempo, estas personas podrían viajar con los líderes de las misiones y cuidadores para acostumbrarse a las condiciones del campo. El proceso de desarrollar este equipo de ministros tomaría tiempo, pero sería una mejora definitiva al requerir del puñado de gente cansada que actualmente cuida de los misioneros, continuar con la carga de manera indefinida. Como en toda situación pionera, las primeras etapas del desarrollo son las que requieren mayor cantidad de energía y esfuerzo.

De ser posible, tal equipo de personas pasaría a ser parte de una red creciente de cuidadores disponible para una extensa gama de organizaciones misioneras. Las agencias o congregaciones que no sean capaces de proveer el cuidado integral adecuado podrían usar los servicios de un equipo de esa naturaleza. Los cuidadores con menos experiencia serían designados a realizar visitas de rutina en diferentes cam-

pos y las situaciones críticas podrían dejarse en manos de los más experimentados.

Cómo despertar la conciencia de las iglesias locales

Una segunda área que necesita bastante trabajo es auxiliar a los líderes de iglesias locales a entender la necesidad del cuidado integral de sus misioneros. Aquellos que posean una carga por el cuidado pastoral de los misioneros, tendrían que trabajar al lado de las agencias de envío y reclutamiento, aprovechándose de los puentes naturales que existen hacia la iglesia local para despertar la conciencia de los líderes misioneros y pastores. A las congregaciones que participan en proyectos misioneros, se les puede informar acerca del estrés y acerca de las dificultades y pruebas, así como del gozo y logros que muchos de los misioneros experimentan en el campo. Seminarios, literatura y charlas personales con los líderes responsables de los misioneros, contribuirán, en gran medida, a ayudar a las congregaciones locales a comprender de qué maneras pueden ser particularmente útiles para apoyar a su gente que sirve en otras regiones. Aun, donde no existe mucha literatura al respecto, pequeños y sencillos artículos pueden ser extremadamente útiles para ayudar a los líderes que saben muy poco acerca del tema y quienes generalmente se sorprenden al oír que los misioneros padecen crisis nerviosas en el campo.

Las agencias misioneras pueden

ayudar a las congregaciones que envían a comprender algunas de las necesidades específicas que los misioneros tienen al regresar. Por medio de una planificación esmerada se puede proteger a los misioneros que regresan del campo de los efectos que una bien intencionada, aunque insensible, congregación puede ejercer sobre los misioneros. No es necesaria una capacitación especial. Algunas guías básicas son muy útiles en proveer las herramientas necesarias para que los líderes de las iglesias sean instrumentos de sanidad y bendición en las manos de Dios.

Cómo puede el cuidado integral ser parte de la capacitación

La capacitación ha dado enormes pasos para alejarse de los modelos demasiado intelectuales que no llegan al corazón. Vivir en comunidad ofrece a los candidatos una muestra de lo que significará vivir y trabajar con un equipo de gente en el campo. Una vida de oración es primordial para desarrollar algunos de los hábitos que tanto se necesitan en el campo.

Uno de los aspectos más importantes de los nuevos modelos de capacitación, es que a menudo se ofrece conocimiento de primera mano acerca de las áreas problemáticas y las debilidades del carácter en las vidas de los candidatos. Estas contribuciones son demasiado valiosas para que los líderes que capacitan las dejen pasar sin más que una observación superficial. Muchas veces estas debilidades en particular, tales como la falta de disciplina, la ineptitud de trabajar en equipo, con-

flictos pasados sin resolver, incapacidad de aceptar órdenes o someterse a un conjunto de reglas, son levemente remendadas para que el candidato pueda llegar al campo.

En lugar de gastar tanto esfuerzo en sobrecargar a los candidatos con información que contiene una variedad increíble de tópicos relacionados con la experiencia misionera—que difícilmente pueden entender porque no cuentan con el marco de experiencia para interpretarla—debería usarse el tiempo, no sólo para ministrar a los candidatos de una manera más personal, sino también en ayudarlos a reflexionar en el proceso de resolver problemas personales e interpersonales. Por ejemplo, en un programa en el que participé en el proceso de capacitación, la índole de los horarios saturados—con muy poco tiempo libre—tiende a separar a las parejas y a quitarles un tiempo precioso para compartir juntos. Inconscientemente, los preparamos para continuar este patrón en el campo, en lugar de enseñarles aptitudes vitales para cuidar su relación marital.

Por lo tanto, es esencial contar con la presencia de personal pastoral calificado durante parte o toda la capacitación. Esta gente podría estar totalmente entregada a auxiliar a los candidatos a tratar estos asuntos, mientras los líderes del programa continúan trabajando en desarrollar otras características importantes para realizar la tarea misionera. Infortunadamente, los instructores a menudo esperan que el proceso de

sanidad y resolución de conflictos se dé por sí solo, simplemente porque la gente por un tiempo, se junta y comparte la misma experiencia.

La capacitación también debe proporcionar a los candidatos una comprensión básica de los mecanismos que se necesitan para resolver situaciones de conflicto por sí mismos y en grupo. Los candidatos que muestran las cualidades correctas para proveer cuidado integral adecuado, más adelante podrían ser equipados con las herramientas básicas necesarias para proporcionar un cuidado integral a otros miembros del equipo. De esta manera, los misioneros estarán mejor preparados para afrontar el estrés y los conflictos interpersonales sin ayuda externa.

Cómo compartir recursos

Los recursos disponibles para el cuidado integral en los nuevos países de envío son relativamente escasos, pero creo que esto puede cambiar y cambiará. Sin embargo, la historia nos enseña esta valiosa lección. El éxito de la tarea misionera nunca ha dependido en la abundancia de los recursos disponibles, sino más bien en el uso inteligente y sabio de cualquier cosa que esté a la disposición—la mayoría de las veces practicamos muy poco este versículo: «Bástate mi gracia; porque mi poder se perfecciona en la debilidad» (2Co 12:9). En este sentido, nosotros los latinoamericanos estamos ¡sumamente bien equipados para asumir nuestro papel de misioneros! Y, efectivamente, muchos latinos han demostrado más fe, una fe realista,

bien fundada, en el centro de sus esfuerzos misioneros.

Estoy convencido de que no es cuestión de recursos, sino de crear sensibilidad en el cuerpo de Cristo hacia las necesidades de los obreros que se encuentran al frente en las trincheras. Es nada más buscar maneras para que aflore el cuidado natural que existe dentro de la iglesia. Una vez que surge esta sensibilidad, será mucho más rápido movilizar los recursos.

Me imagino a las iglesias y organizaciones participando en mejores prácticas de reclutamiento, equipando y enviando obreros más saludables y mejor preparados. Pero para que esto sea una realidad, debemos poner de lado la tendencia heredada de trabajar individualmente y en su lugar unirnos con otros que posean los mismos intereses y necesidades que las nuestras. El caudal de experiencia pastoral y de recursos está creciendo y debe compartirse entre los grupos. Las actitudes de desconfianza y de individualismo deben convertirse en un cúmulo cultural en extinción del pasado de la iglesia. Debemos continuar creando redes de cooperación mutua que incluyan redes de consejeros, instructores, entrevistadores, una afiliación de cuidadores y consultas acerca del cuidado misionero.

Aunque la disponibilidad de una red por sí misma, raramente convencerá a los pastores y líderes a usar los recursos que se ofrecen, la recomendación personal dentro del contexto

de la cultura latinoamericana es la que contribuirá en gran medida a vencer la desconfianza y la duda en contactar a otros. Por lo que animar a los líderes a usar la red en la región dependerá en gran manera del respaldo de líderes claves que tienen acceso a los diferentes componentes de la comunidad misionera. Estos líderes deben tomar ventaja de sus contactos naturales y de la autoridad que poseen dentro de la comunidad para conectar a los líderes con otros individuos que ofrezcan cuidado integral en situaciones dadas, sin estar comprometidos con algún grupo en particular.

Tomará tiempo en establecerse esta forma de compartir los recursos. Aunque es la única manera viable en un continente donde el nivel de pobreza aumenta año con año y donde las posibilidades de aventuras misioneras individuales a corto plazo son cada vez más difíciles. Tal adversidad más que un obstáculo representa una oportunidad para un crecimiento y generosidad inauditos. ¡Es un momento maravilloso para ignorar la fuerza del egoísmo y explorar los recursos ilimitados de todo el cuerpo de Cristo!

Conclusión

Por años, nosotros los latinos nos vimos como un campo misionero, como el blanco de los proyectos misioneros de otras naciones. En realidad, muchas veces nos convencimos que teníamos poco que ofrecer para divulgar el evangelio hasta los confines de la tierra, y crecimos acostumbrados a la idea de que las misiones eran algo que otros hacían. Las últimas dos dé-

cadadas han traído maravillosas noticias a la iglesia en nuestra región. ¡Nosotros también podemos ser misioneros! Ha sido muy emocionante ver a un ejército completo de gente empezar a compartir los sueños, por tanto tiempo, añorados de servir a Cristo en otras tierras; y poco a poco ser testigos de cómo estos sueños se vuelven una realidad.

El camino recorrido ha estado lleno de toda clase de experiencias, buenas y malas. En nuestro inmaduro afán hemos cometido muchos errores. Pero rápidamente estamos creciendo y esperamos sacar provecho de todo lo experimentado hasta este momento. Una cosa tenemos clara: no hay vuelta atrás. Nos hemos unido a la gran empresa misionera y tenemos toda la intención de llevar a cabo esa contribución en particular ¡para la cual Dios nos ha hecho latinoamericanos!

Preguntas para discusión

1. La iglesia en América Latina ha experimentado un rápido crecimiento. Lo mismo podemos decir de los misioneros latinos que salen a otros campos. ¿Cuáles son los pasos que se deben tomar para asegurarnos que este progreso no se quede volando en las alas del entusiasmo?

2. Para ayudar a los misioneros a sacudirse ese sentimiento de soledad en el campo, es vital mantener comunicación y vínculos eficaces con la iglesia que envía. ¿De qué manera

puede trabajar la congregación local que cuenta con un presupuesto limitado para mantener estos vínculos sanos?

3. Si se le pidiera conducir un proyecto para desarrollar un equipo de cuidadores de toda América Latina, ¿qué haría para desarrollar un proyecto así? ¿Cuáles serían los pasos a seguir para iniciar ese proyecto?

4. Existe una gran necesidad de literatura sobre cuidado integral desde una perspectiva latinoamericana. ¿De qué maneras podrían los trabajadores regionales del cuidado integral y los líderes de misiones involucrarse para producir literatura útil para aquellos que trabajan en proyectos misioneros?

5. La capacitación de los nuevos misioneros es esencial para la tarea que nos espera. En este capítulo se han resumido algunos de los escollos que encontramos tanto en los modelos tradicionales como en los nuevos. Si usted tuviera que ejercer un cuidado integral preventivo, ¿cuáles serían los elementos vitales a incluir en la capacitación de los misioneros?

Bibliografía

- Carrillo, P. (1995). Luchas que enfrentan los latinoamericanos en las misiones fronterizas. *International Journal of Frontier Missions* (Revista internacional de misiones fronterizas), 12, 195-198.
- Limpic, T. (1997). *Ibero American Missions Handbook* (Catálogo de organizaciones misioneras iberoamericanas) Comibam / OC Internacional.

Cuidado pastoral, sugerencias para iglesias latinas que envían

Pablo Carrillo Luna

Las iglesias de América Latina que envían misioneros juegan un papel crucial en el apoyo efectivo de sus trabajadores. A continuación algunas reflexiones y sugerencias de cuidado pastoral desde la experiencia de un líder latinoamericano.

Si partimos del momento en que los primeros latinoamericanos salieron al extranjero en diversas misiones, el movimiento misionero transcultural en América Latina no lleva más de 35 años de haberse iniciado. Como todo movimiento misionero que comienza, éste tiene sus puntos fuertes y una buena porción de entusiasmo, pero carece de experiencia. En este punto de la historia de nuestra labor en misiones se impone una revisión del fundamento bíblico a fin de asegurarnos una solidez. Al comenzar la tarea en este nuevo siglo conviene hacer una pausa para reflexionar. Queremos poner en claro nuestra base teológica para las misiones. Deseamos además continuar desarrollando el entendimiento transcultural, las destrezas

ministeriales, el entusiasmo y la buena voluntad.

¿Cómo podemos comprender la misión de la iglesia latinoamericana? Me parece que la manera en que hemos estado respondiendo a esta pregunta es la raíz de muchos de los problemas que enfrenta el obrero latinoamericano en el campo misionero.

Limitaciones en nuestro concepto de lo que son las misiones

Es interesante observar cómo un joven candidato a misionero responde al llamado que se hace en la conferencia local de misiones. A menudo toma la decisión de llevar el evangelio hasta lo último de la tierra sin que lo sepan los líderes de su iglesia y sin el consentimiento de sus padres. Yo mismo he presenciado y participado de esto. Cuando se ha entrevistado centenares

de jóvenes candidatos latinoamericanos a lo largo de los últimos 18 años, deseo señalar dos áreas que me preocupan sobre esta manera de abordar la participación en misiones. En primer lugar, es una manera equivocada de reclutar para la obra misionera. En segundo término, existen motivaciones equivocadas en algunos de estos jóvenes.

Sin cesar, citamos una serie de versículos bíblicos que consideramos son los que mejor expresan la misión del Señor: del Antiguo Testamento: Isaías 6:8: «Heme aquí, envíame a mí», y del Nuevo Testamento: Mateo 28:18-20: «Por todo el mundo». Si estos son los versículos a los que damos mayor énfasis, no debe extrañarnos que la gente esté renuente a responder al llamado misionero. O por otra parte, puede que aquellos que sí responden posean una comprensión incompleta de lo que en realidad son las misiones. ¡Existe mucho más respecto a misiones y a la Escritura! Necesitamos refrescar el enfoque para presentar la totalidad del cuadro bíblico. Es preciso también intentar descubrir lo que el Espíritu le dice a la iglesia latinoamericana sobre el tema de alcanzar a las naciones y cumplir la voluntad de Dios. ¡Que podamos añadir un conocimiento sólido a nuestro celo bien intencionado!

La conferencia misionera continúa siendo la principal plataforma motivadora cuando se trata de reclutar a nuevos candidatos para la obra misionera. El problema con este modelo es que a menudo los que respon-

den a la convocatoria en estos eventos son los sanguíneos o sea los más emotivos y espontáneos. Los flemáticos, que son los más dotados para el trabajo a largo plazo, no suelen responder a esta clase de despliegue emocional. Entiendo que esta es una afirmación general, pero en muchos casos he visto que es acertada.

Más aun, cuando algunos candidatos tratan de explicar por qué desean ir a determinado lugar, la respuesta a menudo es: el llamado. La mención de tal por lo general significa: se hable más del asunto, y si alguien intenta profundizar más en el tema se considera que está contradiciendo al Señor. Desde luego que hay un elemento subjetivo en el llamado misionero, pero por otra parte Dios ha provisto medios objetivos para confirmar Su palabra. En el Nuevo Testamento, esa confirmación siempre se dio a través de la iglesia local. Es muy raro, y dicho con franqueza creo que no existe, que alguien tenga un llamado a las misiones sin que alguno de la iglesia, por lo general algún líder, confirme ese llamado. El mismo apóstol Pablo, que recibió un llamado irrefutable en el camino hacia Damasco (Hch 9:3-7), se sometió posteriormente al escrutinio objetivo de los miembros de la iglesia (Hch 9:10-18, 27, 30; 13:1-3).

En general, la idea menos adecuada que tenemos en Latinoamérica sobre las misiones es la de una organización por lo general extranjera, que llega a nuestra iglesia local y arrebatamos jóvenes para la obra misionera. Tiempo después, esta misma organización visita nuestra iglesia solicitando

fondos para sostener a esos mismos jóvenes. Es una manera de hacer misiones en la que la iglesia local ejerce una función pasiva y la agencia misionera asume el papel activo. Urgentemente necesitamos que haya mayor reflexión en la iglesia sobre la función y razón de ser de la iglesia misma. Necesitamos hacer un estudio serio sobre la *ecclesia* y su verdadera identidad en medio de un mundo posmodernista.

Luchas de los latinoamericanos en el campo misionero

Muchas de las luchas que enfrentan los latinoamericanos en el campo son un resultado directo de la pobre comprensión que tiene la iglesia de América Latina sobre qué es misiones. Por ejemplo, la escasez de finanzas para el apoyo a los misioneros en algunos casos se debe a que la iglesia no está del todo convencida de qué es la tarea misionera. En otros casos procede de la mentalidad empresarial con que se aborda el tema de las misiones. Esto hace que la iglesia demande resultados y cifras, y una justificación del dinero invertido. El resultado es que se pone una presión sobre el misionero al hacerle sentir que debe realizar cosas. Esto puede traer un activismo estresante y sin frutos. Por otra parte, puede que termine exagerando datos en los boletines de oración que se envían desde el campo. A veces la culpabilidad y la depresión son síntomas que proceden del sentirse incapaz de cumplir con las expectativas de aquellos que lo enviaron.

Afortunadamente, algunos misioneros latinoamericanos han visto progresos en esta área al diversificar su radio de acción y redefinir su tarea misionera a medida que surgen nuevas oportunidades en el campo. Se está difundiendo cada vez más entre los latinos una visión realista del establecimiento de las relaciones y del logro de los resultados. Pero esto no resuelve la falta de comprensión de la obra misionera que aún prevalece en la iglesia local. Algunas soluciones prácticas a esta situación incluyen la orientación sobre misiones y las visitas de los líderes de la iglesia al campo.

Otro asunto que se ha planteado recientemente es el de la educación de los hijos de misioneros. A medida que crece el movimiento misionero en Latinoamérica, también aumenta la cantidad de familias que lo compone. Las familias misioneras han llegado a ser un sector en crecimiento en el escenario misionero. La presencia y las necesidades de los hijos han comenzado a afectar la capacidad de algunos obreros para permanecer en el campo. Siguiendo el modelo de otras naciones que envían, se ha adoptado la estrategia de reclutar para la tarea educativa, algún maestro latino con un compromiso de trabajo a corto plazo hasta que se tenga alguna otra solución definitiva. Otra opción ha sido considerar la enseñanza en el hogar, sin embargo esto requiere una cuidadosa revisión, dado que todavía se le considera una práctica y podría no ser reconocida por las autoridades educativas del país de origen del misionero. En general la mayoría de los misioneros ha optado

por educar a sus hijos en colegios locales o en algunos casos en colegios donde se emplea alguna lengua internacional como el inglés o el francés. Sin embargo, antes de poner un pie en el avión debe tomarse en consideración las implicaciones de enviar una familia con niños en edad escolar a un lugar donde las opciones educativas son limitadas. Las agencias misioneras y las iglesias locales de Latinoamérica necesitan latinos con experiencia para que los orienten en este aspecto.

Otro de los problemas más significativos ha sido convencer a algunas iglesias locales de proveer un seguro médico para sus misioneros. De hecho, muchos pastores locales ni siquiera cuentan con ese beneficio para sí mismos, por lo tanto, ¿cómo podrían costear un seguro para los misioneros jóvenes de su propia iglesia? No existen soluciones rápidas y a menudo sucede que algunos candidatos deben aplazar su fecha de partida hasta que esta necesidad se pueda suplir a través de alguna otra fuente. Muchos misioneros optan por salir al campo sin contar con cobertura médica. De por sí ya es arriesgado enviar personas sin seguro de vida y seguro médico a países políticamente inestables. Sin embargo, deben considerarse seriamente estas cuestiones delicadas antes de salir al campo misionero. La pregunta que se impone es: ¿Están conscientes de todo lo que implica esta decisión? ¿Quién los ayudará a entender los riesgos?

Orientación y participación de la iglesia

Está claro que muchos de los problemas que enfrentan los obreros latinos en el campo podrían solucionarse antes de que éstos salgan a cumplir su tarea. Una iglesia local saludable es clave para tratar estos asuntos. Si se recluta descuidadamente o sin la aprobación y la participación significativa del liderazgo de la iglesia, continuaremos arrastrando algunos de los viejos problemas. Los obreros saldrán sin la adecuada preparación, tendrán dificultad para relacionarse y respetar a sus colegas, carecerá de la disciplina personal necesaria para aprender el idioma local, interpretarán mal la autoridad espiritual y tendrán poca disposición para someterse a sus líderes. La iglesia donde se practica una comunión bíblica es el mejor lugar para evaluar la estabilidad emocional y espiritual de los candidatos. Los cuestionarios y entrevistas de las agencias que envían también tienen su validez por supuesto, pero es mucho mejor observar la conducta y crecimiento de una persona a lo largo del tiempo. Si la iglesia o denominación hace provisión en su presupuesto para una aportación adecuada para el sostenimiento de sus candidatos, notablemente se reducirá el estrés financiero. La base que envía también debe estar dispuesta a colaborar con el resto del cuerpo de Cristo. La antítesis de esto sería repetir el viejo patrón del parroquialismo denominacional, que en aras de cuidar la doctrina, busca hacer réplicas de sí misma en las nuevas iglesias que nacen en el campo. Una falta de colaboración

engendra llaneros solitarios y misioneros aislados.

Algunas recomendaciones útiles

En un artículo previo a este, planteé tres áreas principales de lucha que enfrentan los misioneros latinoamericanos (Carrillo, 1995). Estas áreas son: el misionero mismo, la iglesia que envía y la agencia misionera. No se trata de tres entidades separadas con problemas aislados. Sin embargo, como ya he señalado, es en la iglesia donde se puede encontrar tanto la raíz como la solución a muchos de los problemas que enfrentan los obreros latinos.

Indudablemente, hay una necesidad apremiante de proveer orientación básica y específica sobre cómo realizar la tarea misionera. El papel de la iglesia local es más importante de lo que hemos admitido en la teoría y en la práctica. La iglesia que envía debe estar consciente de que la obra misionera debe hacerse con excelencia, como para el Señor. Esta excelencia implica por una parte, definir con claridad la base bíblica para las misiones, y por la otra plantear los desafíos comunes que enfrentan los países latinos. Un programa de orientación debe incluir alguna información básica sobre los campos misioneros que se quieren alcanzar, el proyecto misionero que se va a asumir, las expectativas que se tienen del trabajo del obrero, las expectativas y compromiso del grupo que envía, y la responsabilidad de rendir cuentas. Ya está disponible una di-

versidad de cursos de capacitación y de enfoques sistemáticos significantes. En mi experiencia, estos tienden a tener una orientación bastante pragmática pero no tratan el contexto latino adecuadamente, ni las preguntas que la iglesia latina plantea.

Una herramienta útil para ayudar a los líderes a comprender la base bíblica de las misiones y los pasos prácticos para el envío de obreros, es el Seminario Raimundo Lulio. Ramón Lull (en catalán), uno de los primeros promotores de las misiones al mundo musulmán, vivió en España entre los siglos XIV y XV. El seminario que lleva su nombre se originó mientras intentábamos desarrollar un programa de cuidado pastoral para misioneros latinos en áreas restringidas. En primer lugar, descubrimos que algunos de los enfoques usados comúnmente entre los viejos países de envío, resultaban irrelevantes para el creciente número de obreros latinoamericanos, muchos de los cuales habían llegado por su cuenta y con muy poca orientación respecto a lo que podían esperar. Comenzaron a regresar frustrados a sus iglesias de origen. Las iglesias a su vez se preguntaban en qué consistía el error y quiénes eran los responsables de esto. En resumen, había mucho desánimo al respecto.

El mencionado seminario está estructurado en tres secciones principales. La primera abarca los fundamentos bíblicos e históricos de la misión. La intención es ayudar a los líderes latinos y candidatos a mantener una perspectiva bíblica y a ser fieles y sensibles a lo que Dios quiere decirles.

Por otra parte, no es necesario reinventar la rueda, sino más bien aprender de la historia misionera y de los que nos precedieron. La segunda sección del seminario trata sobre el mundo islámico, con un énfasis en la necesidad de entender los pueblos que intentamos alcanzar con el evangelio y sus necesidades particulares. La tercera sección aborda el tema de la práctica de la misión. Para que la iglesia latinoamericana asuma su responsabilidad en la tarea misionera es necesario que comprenda qué es el proceso misionero y el papel que juegan tanto la iglesia como el candidato.

El Seminario Raimundo Lulio es nuestra respuesta al problema y el entusiasmo con que fue acogido en sus primeras presentaciones en Chile, Argentina y México confirma la necesidad de esta clase de herramienta y demuestra que este seminario es un medio adecuado para abordar el problema. El Seminario Raimundo Lulio viene a llenar una necesidad crítica de la iglesia latinoamericana en esta etapa crucial de su desarrollo.

No es demasiado tarde para evitar mayores pérdidas y el desánimo que las iglesias experimentan en la obra misionera. Percibimos que el Señor está moviendo a la iglesia latinoamericana en esta hora para abrazar responsablemente su lugar en las misiones mundiales, pero necesita que se le ayude de una manera sabia. Se ha acumulado ya bastante experiencia entre los misioneros y líderes

latinos maduros como para proveer ayuda significativa en este sentido.

Preguntas para discusión

1. Enumere algunos de los retos que enfrentan las iglesias que envían, mencionados por el autor. ¿En qué se comparan estos retos con los que experimenta su propia iglesia?

2. ¿De qué maneras prácticas puede cooperar la iglesia con la agencia para apoyar al personal misionero que ambas envían?

3. ¿Cómo comenzaría a planificar los esfuerzos combinados que orienten a la iglesia latinoamericana con relación a la participación misionera?

4. Compare y contraste algunas de las luchas de América Latina en el cuidado integral con las de los viejos países de envío.

5. Aparte de las conferencias misioneras, ¿qué otras maneras existen para reclutar a los jóvenes cristianos en las misiones?

Bibliografía

- Bertuzzi, F., ed. (1994). *Ríos en la soledad*. Alcántara, Argentina: Unilit.
- Bosch, D. (1999). *La misión transformadora*. Grand Rapids, MI: Eerdmans.
- Bowers, J. (1998). *Raising resilient MKs. (Cómo criar hijos de misioneros que sean fuertes)* Colorado Springs, CO: Asociación internacional de escuelas cristianas (ACSI).
- Carrillo, P. (1995). *Luchas de los latinoamericanos en las misiones fronterizas*. *International Journal of Frontier Missions* (Revista internacional de las misiones fronterizas), 12, 195-198.
- Gnanakan, K. (1993). *Kingdom concerns: A*

- theology for missions today (Asuntos del reino: Una teología para las misiones de hoy). Downers Grove, IL: InterVarsity Press.
- Manning, B. (1994). *Abba's child* (El Hijo de papito). Colorado Springs, CO: Navpress.
- Minirth, F., Hawkins, D., Mier, P., & Flounoy, R. (1986). *How to beat burnout* (Cómo vencer el desgaste). Chicago, IL: Moody Press.
- Padilla, R. (1986). *Misión integral*. Buenos aires, Argentina: Nueva Creación.
- Zinder, H. (1978). *La comunidad del rey*. Downers Grove, IL: InterVarsity Press.
- Steuernagel, V. (Ed). (1966). *Obediencia misionera y práctica histórica*. Grand Rapids, MI: Eerdmans.
- Tournier, P. (2000). *El sentido de la vida*. Tarraça, Barcelona, España: Publicaciones Andamio. Ed. CLIE.
- Worthington, E. (1989). *Marriage counseling* (Consejería matrimonial). Downers Grove, IL: InterVarsity Press.

Cómo prepararnos para perseverar en las misiones brasileñas

Márcia Tostes

«Dichoso el que resiste la tentación porque, al salir aprobado, recibirá la corona de la vida que Dios ha prometido a quienes lo aman» (Santiago 1:12). El presente capítulo nos muestra cómo este versículo ha llegado a ser una realidad en las vidas del personal misionero de Brasil. La autora ofrece una motivación práctica de cómo la iglesia de Brasil puede tomar el siguiente paso en sus esfuerzos misioneros globales: el paso de la perseverancia.

Vaya qué maleta tan costosa que traes!» «Puede ser tuya si estás preparado a soportar todo lo que yo soporté para obtenerla». Tal fue el diálogo entre una misionera brasileña y un miembro de la iglesia que ella visitaba durante su programa de delegación, mientras su anfitrión bajaba el equipaje del vehículo. De hecho, la maleta impresionaba bastante, especialmente si se comparaba con el equipaje que normalmente tienen los misioneros. Ese hombre podría pensar que la vida misionera era muy fácil. En realidad, la maleta había sido un regalo de parte del consulado brasileño cuando ella y otros tres misioneros llegaron a Portugal en una corta visita, desgastados por un largo proceso de negociaciones a favor de su liberación. Por ocho meses, unos

rebeldes los habían hecho rehenes en una ciudad africana.

El día de la ocupación los misioneros habían tenido la oportunidad de salir junto con los demás, pero ellos decidieron quedarse convencidos que esa era la voluntad de Dios. Al decidir de prisa no pudieron prever todo lo que les iba a suceder. El justo por la fe vivirá, por supuesto, pero ¿no era ser muy ingenuo e imprudente o era atrevido y sabio?

Afortunadamente, algunos días antes del ataque, la misionera brasileña había recibido un gran envío de medicinas. Así que cuando hirieron a la gente del pueblo, ella los pudo curar y la iglesia se convirtió en el centro de ayuda, esperanza y seguridad. La misionera fue líder en tiempos de angustia. Muchas de las personas que ella

curaba, sanaban milagrosamente con las sencillas curaciones que les aplicaba a pesar de necesitar tratamientos más profesionales como la amputación de algún miembro.

Un día durante un ataque, mucha gente comenzó a aglomerarse dentro de la iglesia, tenía miedo y estaba desesperada. Entonces, la misionera tuvo que gritarles con una voz autoritaria: «agáchense, agáchense». Y volteó la cara para que no la vieran llorar.

Ataque tras ataque y algunos de sus amigos caían heridos o casi sin vida cerca de ella. Mucho después de su regreso a casa, ocho meses más tarde, los gritos de esa gente permanecían vivos en su mente, junto con otros recuerdos espantosos. Perdió peso, y luchaba con la implacable pregunta: «¿Pude haber hecho algo más para salvar a esa gente?»

Las Naciones Unidas ayudaron con las negociaciones y así soltaron a la misionera y algunos otros rehenes. Los sacaron del país con mucha precaución, la vestimenta que llevaban encima era lo único que tenían. Debido a su precaria salud pasaron tres días en Cabo Verde recibiendo atención médica. Luego estuvieron una semana en Portugal, donde recibieron cuidado del Consulado de Brasil que los ayudó a recuperarse un poco más antes de viajar a Brasil. Este fue el momento en que cada uno recibió otras prendas de vestir y la nueva maleta. Pero, ¡vaya manera de ganarse la bonita maleta!

Dos preguntas vienen a mi mente cuando pienso en esta historia. Una, ¿estaba esta misionera brasileña preparada convenientemente para esta experiencia? Y el corolario, ¿están nuestros misioneros preparados para afrontar lo inesperado? En este capítulo, consideraré estas preguntas al revisar cómo se desarrolla el cuidado pastoral en el movimiento misionero brasileño. También reflexionaré cuánto hemos avanzado y qué más debemos hacer.

Un análisis de las misiones brasileñas y el cuidado integral

El movimiento misionero brasileño es bastante nuevo, especialmente si se compara con el de los viejos países enviados. La agencia misionera evangélica más antigua del Brasil, es la Misión Antioquia, fundada en 1976. Sin embargo, nuestra historia ya contiene muchos relatos maravillosos, algunos incluyen narraciones sobre el sufrimiento. Los misioneros a menudo perseveraron sin realmente comprender qué clase de sufrimiento padecerían.

Al inicio del movimiento, salieron los misioneros casi como se envía un paquete por el correo. De alguna manera, pareciera que este era el precio que los cristianos entusiastas pero sin experiencia en misiones debían pagar para construir una base. Estos primeros misioneros—como los actuales—necesitaban mucha fe para ser capaces de soportar cosas como la falta de apoyo financiero, lo desconocido, choque cultural y una inadecuada comunicación entre su país y el campo. Muchos de los que salieron al princi-

pio, perseveraron y todavía hoy están en el campo, 20 años después. Pero, otros, aparentemente no eran lo suficientemente fuertes y tuvieron que regresar. Aún hoy se envían muchos misioneros sin el cuidado adecuado. Esta gente y los que trabajan con ellos continúan pagando un precio muy alto.

La iglesia en Asia, África y América Latina ha tenido un tremendo crecimiento. Existen más evangélicos en estas regiones que en América del Norte y Europa. También es sorprendente el número creciente de personal misionero que sale de estas regiones. Cuando se realizó un gran congreso en San Pablo, Brasil en 1987, (COMIBAM 87), el movimiento misionero en América Latina tuvo un gran auge ya que asistieron más de 3.000 delegados. Uno de los principales propósitos era discutir cómo los latinoamericanos podrían participar más en la evangelización del mundo.

Ocurrieron muchas cosas después de este congreso. Se llevaron a cabo otras conferencias misioneras, empezaron nuevas misiones y se enviaron muchos otros misioneros. Después de 10 años se realizó otro congreso en Acapulco, México (COMIBAM 97). Aquí, más de 3.000 líderes de iglesias y personal misionero evaluaron cuál había sido el resultado y cuáles eran las futuras opciones. Se buscaron evaluaciones realistas y equilibradas. Sí, en términos de envío de misioneros habían sucedido muchas cosas pero también se descubrieron muchos errores.

Uno de los mayores errores era que muchos de los misioneros que habían salido hacia el campo iban sin la preparación adecuada y sin el cuidado integral necesario.

En alguna parte, en medio de tal emoción y el gozo de la iglesia de ser parte de tan hermoso trabajo, circulaba una lamentable cifra: que tres de cada cuatro misioneros del Brasil permanecían en el campo menos de cinco años. ¡Esto definitivamente llamó nuestra atención! Por lo que en 1995 Ted Limpic, con SEPAL/OC Internacional, junto con la Comisión de Misiones de la Alianza Evangélica Mundial, realizó una investigación sobre la deserción misionera en Brasil. La nueva cifra estimada resultante de este cuidadoso estudio fue mucho más baja pero aún así preocupante. Alrededor de un 7 por ciento de los misioneros del Brasil, regresaban a casa cada año por diferentes razones, muy cerca del promedio del 5 por ciento que mostró la investigación para otros países.

Este estudio también investigó las razones causantes del retorno prematuro, las que son ampliamente discutidas en el libro de Guillermo Taylor, *Demasiado valioso para que se pierda*, traducido al portugués y al español (Taylor, 1998). Entre las principales razones de este retorno prematuro de los misioneros enviados desde Brasil, se encontraban los problemas personales relacionados con el carácter del misionero.

Por supuesto que estos hallazgos causaron un gran impacto en el movimiento misionero en Brasil, y tres or-

ganizaciones comenzaron a discutir abiertamente los temas del cuidado integral del misionero y la deserción, por medio de artículos, conferencias y consultas. Ellas son: la Asociación Brasileña de Misiones Transculturales (AMTB, por sus siglas en portugués), la Asociación Brasileña de Maestros Misioneros (APMB) y la Asociación de los Departamentos Misioneros de Iglesias (ACMI).

También como consecuencia se formaron dos afiliaciones entre agencias del cuidado integral. La primera inició en 1999 y se enfoca en las misiones brasileñas. El objetivo de este grupo es despertar la conciencia del cuidado integral entre las iglesias y agencias que envían, proporcionando capacitación específica en las áreas de cuidado integral y ofreciendo asistencia especializada a través de profesionales que entienden las necesidades de los misioneros. El grupo brasileño también está vinculado a la segunda afiliación, el programa de Cuidado Integral de Comibam.

El objetivo de este programa es asistir a los movimientos misioneros nacionales de Iberoamérica a desarrollar los recursos del cuidado integral en sus propios países, a través de literatura pertinente, consultas y del intercambio de experiencias. En octubre de 2000 se llevó a cabo en Lima, Perú, la primera consulta continental sobre cuidado integral. Como resultado se formó un grupo de trabajo que supervisa y desarrolla los objetivos del programa de Cuidado Integral.

El resultado de todo este conocimiento y actividad acerca del cuidado integral es que no hay vuelta atrás. Las iglesias y agencias misioneras están ahora más conscientes del cuidado que se necesita para el misionero desde su inserción hasta su retiro.

Un modelo propuesto de cuidado integral

A continuación un modelo de tres etapas para el cuidado del misionero que actualmente usan muchos grupos misioneros como referencia para entender misiones. Abarca el ciclo de vida del misionero y su familia, enfocándose en el cuidado de apoyo y la capacitación que se necesita durante las etapas de precampo, en el campo y postcampo. Hace énfasis en el cuidado combinado que la iglesia local, el centro de capacitación y la agencia deben proveer. Existe una creciente apreciación para el lugar del profesional de la salud mental y para el instructor transcultural.

Precampo

Esta etapa incluye el proceso de selección, ayuda logística para la obtención de visas y seguro médico si es posible, y la preparación y orientación para el desarrollo de estas cuatro áreas física, emocional, teológica y misiológica. La misión Antioquía, por ejemplo, acepta candidatos que participen en sus iglesias y que están recomendados por sus pastores. El curso de capacitación misionera incluye clases, conferencias y exámenes para evaluar si los candidatos están emocionalmente preparados para afrontar situaciones de mucho estrés. Este es un

proceso donde todo se examina cuidadosamente para decidir quiénes van y quiénes necesitan más tiempo para desarrollar sus habilidades o para tratar asuntos del pasado. Es mejor que maduren en casa y no que se desmoronen luego en el campo. Algunas organizaciones misioneras como Kairos y la misión Antioquia exigen que sus candidatos atraviesen por una experiencia transcultural intermedia antes de salir al campo. Así, en este entorno, los candidatos pueden experimentar situaciones tensas similares a las que experimentarán en las ubicaciones futuras.

Campo

Vive y aprende como dice el dicho. Nosotros los brasileños hemos aprendido de primera mano que los misioneros en el campo necesitan mucha supervisión y cuidado integral. Estamos progresando bastante en algunas áreas gracias a la participación de líderes en el campo dentro de las regiones, visitas de los líderes del país que envía, retiros, correo electrónico, llamadas telefónicas y motivando el sentido de comunidad y apoyo mutuo entre los misioneros. Es importante que los misioneros sepan que hay gente que los cuida y los apoya tanto en casa como en el campo. Que sepan que no son olvidados.

Postcampo

Ahora se comprenden mejor las necesidades que los misioneros y sus hijos padecen durante el reingreso, ya sea por un breve tiempo, por licencia temporal, retiro o al final de

su servicio. Un cuidado consciente incluye hospedaje, transporte, chequeos o tratamiento médico, opciones educativas para los hijos y entrevistas de evaluación. Es de suma importancia ayudar al misionero a prever y hacer los arreglos necesarios para su pensión y retiro.

Un paso más

Además de los asuntos anteriormente examinados, otro asunto que nos preocupa mucho es: ¿Preparamos a nuestros candidatos para que perseveren? Esta pregunta fue el tema de tesis de doctorado de una profesora en misiones muy conocida en Brasil, Margaretha Adiwardana (1999), que la expuso en la Consulta de la Asociación Brasileña de Profesores en Misiones, en el mes de abril de 2000.

Es difícil decir si nosotros como nuevos países de envío nos encontramos en la etapa infantil o en la adolescencia en relación con el desarrollo del cuidado integral. Probablemente nos encontremos en un punto intermedio. Creemos que es el momento de dar un paso hacia delante. Todo lo que hemos aprendido y estamos aplicando en términos del cuidado integral del misionero es importante pero necesitamos avanzar. Debemos capacitar a nuestros obreros, como fieles testigos de Cristo, a perseverar a través del sufrimiento y las calamidades.

Primero que todo, nuestros candidatos deben poseer una comprensión bíblica de lo que es el sufrimiento. Por medio de muchos textos bíblicos podemos enseñarles este tema, por ejemplo, 1 Pedro 4:12-19. Pedro entendió

que sufrir por Cristo era normal y parte de la experiencia como cristianos. Cristo sufrió y la invitación que les hace a sus discípulos es de sufrir junto con Él. Totalmente contrario a lo que el mundo enseña, y puede ser un gran choque para los que no estamos acostumbrados al sufrimiento. «Porque el que quiera salvar su vida, la perderá; pero el que pierda su vida por mi causa, la encontrará» (Mt 16:25).

Nuestros candidatos proceden de una generación en la cual soportar el sufrimiento sin desmayar, no es la regla. Que seamos un país del Tercer Mundo no necesariamente quiere decir que seamos capaces de lidiar con los retos de la vida de una mejor manera. Las guerras, las inundaciones, la opresión y otros factores de excepcional estrés son parte de las noticias que nos llegan desde muy lejos.

Hablando en términos generales, la cultura brasileña tiene en alta estima la belleza y el gusto por la vida. Normalmente es más importante «el aquí y el ahora» que planificar con antelación. Aunque existe el sufrimiento, debido en gran parte a la pobreza generalizada, el brasileño toma la vida como viene y bromea acerca de su propia condición. Esta forma de ver las cosas puede ayudar a afrontar situaciones adversas, aunque no siempre le es de utilidad al misionero brasileño, especialmente en lugares de extrema pobreza donde las catástrofes naturales como las sequías, las inundaciones y los terremotos y los desastres provocados

por el hombre como las guerras y la opresión, empeoran la situación.

Las guerras y los conflictos étnicos abundan en todas partes lo que impone un mayor estrés en el misionero. Tomar la decisión de quedarse o dejar el país es algo de todos los días. Algunos escogen quedarse a pesar del precio a pagar, como en el caso descrito al principio de este artículo. Otro ejemplo, Najua Diba, una misionera brasileña en Albania que durante la época de constante inestabilidad, no dudó ni un instante en salir del país porque se sentía parte del mismo. ¿Cómo abandonaría a sus nuevos hermanos en Cristo?

Los obreros en países cerrados enfrentan opresión. El simple hecho de usar vestuario y comportamiento distintos que se requieren en esos países (especialmente para la mujer) es causa de mucha presión y soledad. ¿Son los misioneros capaces de aceptar estos retos, adaptarse y continuar con su trabajo de todo corazón?

Cuando los resultados no llenan las expectativas, especialmente en aquellos que provienen de países donde la iglesia es floreciente, puede resultar muy agobiante. ¿Está uno dispuesto a trabajar varios años en un país sin observar una evidencia tangible de su propia labor?

Y luego están las enfermedades. La malaria es uno de los peores enemigos que los misioneros enfrentan en ciertos países del África. Un misionero brasileño que vive en Sudáfrica, Aldacyr Motta, concluye: un pequeño mosquito aflige el peor de los castigos.

Muchos misioneros han sido atacados por esta enfermedad, sufriendo a través del dolor. Y algunos, como los misioneros del pasado y como las personas a las que sirven, han muerto.

Así que estas son algunas de las realidades —las adversidades. Por supuesto, no todo es descorazonador. Cuando uno sirve al Señor se tienen muchas alegrías y se obtienen muchas recompensas. Pero, aquellos candidatos que están acostumbrados a la comodidad, a no sufrir, y a un estilo de vida y mentalidad que promueve el éxito personal, las riquezas y las respuestas fáciles, son más propensos a los conflictos y al fracaso. Las buenas nuevas se comparten mejor —y a menudo sólo se comparten— en un ambiente de perseverancia.

Cómo equipar a los misioneros para la adversidad

Ya que por varios años he participado en la capacitación de misioneros, he llegado a la conclusión que ésta debe hacerse a conciencia. No existen las fórmulas mágicas o instantáneas. Todo forma parte del proceso de aprendizaje: las conferencias en el salón de clases, la tarea, los quehaceres diarios, vivir en comunidad, equipos de evangelización y hasta las fiestas. Los ejercicios en grupo, simulaciones que reflejan el estrés en el campo y sólo con el hecho de convivir juntos, nos proporciona mucha luz acerca de nuestras fortalezas y debilidades, tales como

nuestra creatividad, independencia, estilos de conflictos, capacidad de liderazgo, capacidad de escuchar y de más. Es de suma importancia comprender y mejorar nuestras reacciones bajo el estrés.

Hay muchos aspectos importantes que se deben considerar sobre la capacitación, e incluyen enfoques formales e informales para el aprendizaje del idioma y la cultura, habilidades técnicas, etc. Aunque, mi énfasis aquí radica en la necesidad de capacitar a nuestros obreros para perseverar durante las pruebas y el sufrimiento, especialmente en el campo. Es un área crucial en la cual nosotros, los instructores y administradores también necesitamos crecer.

Una comprensión práctica acerca del sufrimiento

Como ya lo he explicado, los candidatos a misioneros necesitan comprender los principios bíblicos acerca del sufrimiento, la perseverancia y la confianza en Dios. Todo esto fue parte de la vida y de las enseñanzas de Jesús. Predicar el evangelio, frecuentemente implica padecer, sufrir rechazo y persecución. En la capacitación se deben incluir retos específicos así como generales del campo misionero para que los candidatos puedan comenzar a ajustar algunas de sus expectativas y sus estrategias de adaptación. Los estudios culturales y sociológicos serán de mucha ayuda para conocer cuáles son sus debilidades y fortalezas para poder perseverar. También deberán conocer su propia cultura y cómo puede causar un impacto negativo o posi-

tivo sobre su longevidad. Deberán estar expuestos a la realidad del sufrimiento, ya sea por medio de visitas a los lugares donde ocurre (hospitales, barrios bajos, etc.) o a través de videos u otros medios de información. Otra habilidad importante es aprender a evaluar una situación de manera objetiva. En otras palabras, los candidatos deben aprender a formarse ideas acerca del sufrimiento y cómo arreglárselas una vez lo enfrentan.

Antes del colapso del comunismo, recuerdo haber visitado a una pareja de brasileños que vivían en Europa Oriental. Trabajaban con una organización que daba apoyo a la iglesia que sufría, proporcionando literatura y motivación. Parte de su capacitación incluía una interrogación simulada, tan real que muchos no sabían cómo afrontarla. Creo que necesitamos más esta clase de capacitación para que la teoría se vuelva práctica antes de poner un pie en la nueva cultura.

Cuando se convive entre gente que padece una gran pena es seguro que afloran las reacciones internas y los comportamientos de respuesta, ya que el sufrimiento puede producir apatía, miedo, irritación y depresión junto con padecimientos físicos y psicosomáticos. Con la apatía viene una aflicción interna, una falta de interés en uno mismo y en lo que lo rodea, y finalmente, una falta de energía para hacer su trabajo. Las pérdidas personales, parte de las misiones (despedidas, reubicación) pueden tener ese mismo efecto. Lo mismo

puede decirse de los conflictos entre personal del equipo.

Una misionera brasileña que trabajaba en un pueblo en el este de África, le tocó vivir allí durante una corta guerra civil. Ella tuvo que afrontar a diario, miedo, inseguridad y la falta de cosas básicas como alimentos. Al ver atrás, comenta: «Estuve allí, sufrí mucho pero valió la pena». Ella no estaba centrada en sí misma, sino que lo más importante para ella era ayudar a otros. Sentía que todo el sufrimiento que padecía se compensaba con el apoyo y el amor que recibía de los demás. Trabajó duro y tomó riesgos pero nada la disuadió de su compromiso en ver construida una escuela y cómo la gente era salva. Creo que encontrar el significado de la vida, en parte a través del cuidado de otros, es una de nuestras necesidades básicas como humanos. ¡Este también es un elemento básico para la adaptación transcultural!

Modelos y mentores

La capacitación misionera debe llevarse a cabo en un contexto en que las relaciones entre maestros y estudiantes se desarrollen más allá del salón de clases. Este enfoque en el aprendizaje es más que informal. Los maestros son amigos, asociados y a veces consejeros. Es un proceso de discipulado donde el maestro es un ejemplo. Los valores, los intereses y las actitudes se vuelven más transparentes, respaldados a la luz de una enseñanza bíblica. Se capacita a los candidatos a que sean agentes de cambio, de la misma manera que los maestros deben ser agentes

de transformación en las vidas de sus pupilos.

Este enfoque implica mucha responsabilidad de parte de los líderes, enseñar es más que transmitir conocimiento. Los maestros deben demostrar con sus propias vidas lo que enseñan. Los maestros en misiones deben haber experimentado los retos del campo misionero. También necesitan tener una buena comprensión de las áreas de su vida y cultura que necesitan cambiar para ser efectivos.

Crecimiento espiritual

Para mí el crecimiento espiritual es la capacitación informal dirigida a fortalecer hábitos importantes como los espirituales. Se debe cultivar una disciplina espiritual, ya que ayuda a la persona a vivir una vida dedicada a Dios y a las buenas obras. La oración, la adoración, la sencillez, el dar, la soledad, las Escrituras y el ayuno son parte esencial de nuestra vida diaria. Es a través de estas prácticas, tanto en el campo como fuera de él, que la vida abundante que Jesús enseñó será una realidad.

El Valle de Bendición es un centro de capacitación misionera en Brasil, ubicado donde la Misión Antioquía tiene su sede. Es un buen ejemplo de un lugar donde se hace énfasis a una vida de devoción. En medio de la propiedad se encuentra un centro de oración donde se mantiene una vigilia de oración constante. En este programa se incluye a los estudiantes y cada persona, normalmente, aparta unos 90 minutos para

orar allí. Dentro de la capilla hay siete salones pequeños para la oración individual. En cada uno de estos salones existen dos libros, uno que contiene las peticiones de oración del mismo centro y el otro, las peticiones de oración de los misioneros que sirven alrededor del mundo. Los misioneros que han salido al campo de este centro, testifican que las lecciones aprendidas de esta experiencia de oración han sido una bendición en sus vidas durante su misión. La oración hace la diferencia.

Conclusión

Es muy importante examinar cómo estamos capacitando a nuestros candidatos a misioneros. La capacitación misionera debe incluir enseñanza bíblica acerca del sufrimiento y la perseverancia. A los candidatos se les debe exponer a situaciones de estrés junto con una vida comunitaria saludable. La capacitación debe incluir todas las áreas: cognitiva, afectiva, espiritual y de conducta. Los maestros contribuyen de una manera más efectiva si enseñan con sus propias vidas como verdaderos discípulos de Cristo. Que confíemos en Dios para que nos ayude en nuestra tarea como entrenadores para preparar a los misioneros en la mejor forma posible para afrontar los retos en el campo. Que ellos puedan perseverar con la ayuda de Dios y con la ayuda de amigos en su llamado para los no alcanzados.

Tal vez usted se esté preguntando qué pasó con la misionera de nuestro relato al inicio de este capítulo. Ella regresó al mismo lugar del África donde fue hecha prisionera. Regresó un año

después que recibió descanso y apoyo espiritual, emocional y físico. Sirve en una iglesia local y ha realizado un trabajo muy importante en las áreas de cuidado médico y enseñanza. Y para responder a mi primera pregunta, yo diría que: «Sí, por la gracia de Dios, ¡ella estaba preparada para perseverar!

Bibliografía

- Adwardana, M. (1999). *Misioneros: Cómo prepararlos para perseverar*. San Pablo, Brasil: Descuberta.
- O'Donnell, K. (Ed.). (1992). *Cuidado misionero: El costo de la evangelización mundial*. Pasadena, CA: Biblioteca William Carey.
- Taylor, W. (Ed.). (1998). *Demasiado valioso para que se pierda*. Londres, UK: Descuberta.

Un relato corto para la entrevista emocional de reingreso⁴

Esly Carvalho

Este capítulo describe la sesión de una entrevista en grupo que dura cerca de tres horas y que es útil cuando los misioneros regresan del campo. Está dirigida a procesar las ganancias y las pérdidas que se tuvieron mientras se trabajaba en el campo misionero, las expectativas durante una licencia temporal⁵ de trabajo y el regreso eventual (o no) al campo misionero. Ofrece una rápida y práctica evaluación del pasado, presente y futuro del trabajo misionero. Este enfoque es útil tanto para los misioneros latinoamericanos como para otros también.

La Biblia nos dice que debemos examinarlo todo y aferrarnos a todo lo que es bueno (1Ts. 5:21). A menudo, a los misioneros no se les otorga suficiente tiempo para procesar sus logros y fracasos —ya sea temporal o defini-

tivo— que sobrellevaron durante su ejercicio en el campo. La licencia temporal siempre representa un bagaje de emociones mixtas, así como también cierta clase de pérdida. Para algunos, es la oportunidad de reconectarse con los seres queridos, experimentar el ca-

⁴ La palabra en inglés *debriefing* no tiene un significado exacto en español dentro del contexto de las misiones (informe operacional y personal, sesión indagatoria, etc.) En el *Diccionario Bilingüe Vox* dice: interrogatorio, sesión en que se informa de una misión terminada. En el *Diccionario Bilingüe Simon & Schuster's* está *debrief*: interrogar, someter a un interrogatorio (al piloto al regresar a la base, al funcionario que vuelve de una misión oficial en el extranjero, etc.). Por lo que he escogido «entrevista de reingreso» para la definición que la autora de este artículo hace de *debriefing*: es para compartir lo que le ha pasado (al misionero) en estos años en que ha estado trabajando en el campo (*N. del t.*).

⁵ La palabra en inglés *furlough* es licencia o permiso, pero en el contexto de misiones no sólo es un permiso temporal para regresar a casa, también es para visitar iglesias, trabajar con el equipo de envío para evaluar qué se ha hecho y se hará. Algunos lo llaman «ministerio en el país de origen» pues no es un descanso, se sigue trabajando en su propio país, pero fuera de su misión (*N. del t.*).

lor de hogar que se perdió en la misión en el exterior, y por una vez, no sentirse «el extranjero» o «el señalado». Para otros, es la pérdida de la familiaridad, ya que la cultura del campo ha llegado a ser parte de sus propias personalidades y más aun para los hijos. La pérdida de la rutina, amigos, familiaridad y cultura, aunque sea temporal, necesita reconocerse.

Por otro lado, la licencia temporal es a menudo un tiempo inestable de visitas y de recaudación de fondos, viajando de ciudad en ciudad, de hogar en hogar, a veces arrastrando adolescentes renuentes. Los hijos pequeños extrañan la rutina diaria de la casa. Otras veces, la licencia significa pasar un año en una escuela distinta, con nuevos retos, tanto académicos como sociales. Los misioneros latinoamericanos, en particular, luchan por levantar un apoyo económico para regresar al campo o para pagar los gastos de fin de mes. Esto se debe al concepto de que los misioneros deben vivir tan pobres como un ratón de iglesia, así como al mal seguimiento de las promesas hechas. Y luego, están los asuntos del cambio en la educación de los hijos. En este momento, no es una opción la escuela en casa y los hijos durante la licencia normalmente asistirán a una escuela con idioma y cultura diferentes.

Finalmente, existen expectativas acerca del futuro regreso al campo que a menudo no se plantean. Algunas veces los misioneros no regresan al mismo lugar, lo que verdadera-

mente acarrea una enorme pérdida que debe procesarse. Otras veces, se presentarán nuevas asignaciones dentro de la misma misión, aun si se regresa a la misma ubicación. Es buena idea exponer estas expectativas tan pronto como sea posible para definir cuáles son reales, cuáles hay que evitar y cuáles son reconfortantes. De esta manera, los misioneros podrán tener un sentido de estabilidad en un ambiente de inseguridad.

Entrevista de reingreso temporal o definitivo

El siguiente taller provee una oportunidad para empezar a evaluar todos estos asuntos. Con los ejercicios se incluyen los respectivos comentarios. En términos ideales, muchos de los asuntos que surgen de tal procedimiento, de alguna manera ya deberían haber sido discutidos con la familia y con la estructura misionera. Es conveniente que la organización misionera posea medios para comunicar las necesidades de los misioneros de una manera aceptable y segura mientras todavía están en el campo.

Muchas organizaciones sí poseen cierta estructura que muestra el cuidado integral y preocupación por sus misioneros, pero la mayoría de las veces el enfoque se limita a una entrevista operacional. Por supuesto que este tipo de entrevista tiene su mérito. (¿Cuántas personas convirtió? ¿Cuáles fueron sus actividades específicas en el campo?, etc.) La queja común de los misioneros es que no tienen un «lugar» donde puedan hablar sin tapujos acerca de lo que está sucediendo y de

lo que están sintiendo, sin riesgo a represalias o al rechazo. Un aspecto importante del cuidado saludable del misionero es que puedan ser capaces de expresarse abiertamente y de compartir sus sentimientos. (¿Qué sintió cuando tomó «x» decisión? ¿Qué hubiera sido mejor para su familia? ¿Cómo afecta esto su relación con la misión?, etc.) Jesús mismo dio la oportunidad a sus discípulos de pasar tiempo con Él y relatarle lo acontecido al regresar de sus «incurSIONES misioneras» (Lucas 9:10; 10:17). Basta decir que la entrevista emocional es el principal objetivo de este ejercicio en particular, conciliando las necesidades de los misioneros con las de la organización.

Sería bueno disponer de este marco de trabajo en cuanto los misioneros regresan del campo. Se disminuiría la tensión durante las licencias temporales, y se les daría a los misioneros y al liderazgo una oportunidad para discutir los asuntos importantes en la sede de la organización. Es obvio que un taller de tres horas no es suficiente para cubrir todo el proceso de reingreso, uno esperaría que la organización misionera le proporcionara al misionero, una guía y material antes de su regreso. Conforme las agencias en Latinoamérica adquieran más experiencia, estos asuntos se harán cada vez más importantes a fin de evitar el desgaste misionero y su consecuente renuncia.

Estos talleres se desarrollaron en un marco de confianza y confidencial entre los misioneros que regre-

saban, y son básicamente para el beneficio de los participantes. Los niños y los adolescentes también pueden beneficiarse de esta clase de ejercicio ya que lo necesitan tanto como los adultos. Una de las razones del éxito de estos talleres, es que el liderazgo en la sede no se enteró de la información resultante. Los misioneros eran libres de actuar naturalmente en una atmósfera privada y afectuosa, sin miedo a represalias por no haberse desempeñado de acuerdo a las expectativas que se les habían impuesto. Por supuesto que eran libres de usar como quisieran la información obtenida de sí mismos en este taller, pero deberían mantener en secreto la información de sus compañeros participantes. No todas las misiones permiten este nivel de transparencia pero es esencial para el éxito de este proceso en particular. Cuando los misioneros se dan cuenta de que no son los únicos que atraviesan esos problemas, se sienten motivados. Este ejercicio les proporciona un examen de la realidad, así como les da una perspectiva y una idea de sus propias experiencias.

El líder de estos talleres (una psicoterapeuta capacitada con experiencia de grupo) no formaba parte de la misión y no tenía interés emocional alguno con las experiencias pasadas ni con las decisiones futuras de los misioneros. Era una persona totalmente neutra y externa que se había traído específicamente para esta tarea, sin conocimiento previo de los participantes, esto incrementó la atmósfera de confianza. No se proporcionó reporte alguno a la sede de la misión acerca de lo

que se llevaba a cabo, pero a algunos de los participantes se les alentó a discutir con la organización misionera ciertas heridas y decisiones lamentables. Este taller se ofreció dentro del marco de reingreso por una semana y el ejercicio de la entrevista facilitados por la organización misionera, a través de la cual los misioneros fueron encaminados normalmente.

Instrucciones

A continuación un ejemplo de las instrucciones dadas al comienzo de la sesión:

Este taller los capacitará para evaluar los años que cada uno de ustedes pasó en el campo y aclarar qué cosas quisieran retener. También examinaremos las expectativas que tienen de esta licencia temporal y nos enfocaremos un poco en las esperanzas futuras.

Esto, se hará a través de una serie de ejercicios dinámicos, dibujos y de compartir unos con otros acerca de la riqueza de las experiencias que cada uno tuvo. Esperamos que al final del taller posean un sentido de finalización y quizás nuevas apreciaciones acerca de esta experiencia.

No está de más recordarles que todos los presentes guardarán la debida confidencialidad y respeto por las confesiones personales que compartirán.

Siéntanse libres de compartir todo lo que ustedes quieran. No hay obligación alguna de dar a conocer intimidades de cualquier índole. Sin embargo, ustedes podrán beneficiarse de este taller en la medida que contribuyan al mismo. Si no se sienten cómodos con estas reglas, por favor pueden

retirarse ahora». (Nunca nadie se ha retirado.)

Taller

Primer paso

Se le pide a los participantes que se presenten; deben decir de dónde vienen y dónde sirvieron durante su última misión. (Primero se presenta el conductor del taller resaltando sus propias experiencias transculturales para que los miembros se sientan cómodos.) A veces, los participantes se conocen entre ellos pero no siempre este es el caso y no se debe suponer que así sea. Ayuda tener tarjetas con sus nombres (principalmente para el conductor). Por lo general, el conductor sabe muy poco acerca de los participantes. Es importante que aclaren quiénes no regresarán al campo (por retiro normal, por ejemplo), por lo que al presentarse deberán incluir ese dato.

Segundo paso

Se les reparten hojas de papel en blanco y cajas de lápices de colores y se les pide que hagan un dibujo sobre su última experiencia en el campo, de lo que dejaron atrás. Algunas personas siempre protestan aduciendo que no pueden dibujar y que si mejor lo escriben. Se les explica que la mayoría de las personas no pueden dibujar mejor que un niño de cinco años y que no se trata de una competencia artística, por lo que escribir no es una opción. La idea es llegar a esa parte del cerebro que es creativa y espontánea («un dibujo equivale a mil palabras») y que está vinculada a las emociones. Es también esa parte del cerebro que

ayuda a un cambio de comportamiento.

Una vez que todos han dibujado, se les pide que intercambien sus dibujos dentro de un grupo de cuatro o cinco personas (las parejas de matrimonios deben hacerlo por separado). Normalmente, los dibujos muestran amigos importantes y situaciones que han dejado atrás, una mascota especial, símbolos religiosos (la Biblia, Dios, etc.). Después que han compartido con el grupo, se les pide que oren por cada uno.

Este es un momento muy emotivo porque empiezan a compartir qué les ha sucedido durante su última misión y qué han dejado atrás. En caso de las lágrimas, se debe contar con pañuelos desechables. Esta es una parte muy importante del proceso y las emociones son a veces muy intensas por lo que no deben suprimirse ni reprimirse. Quizás sea la única oportunidad de que los participantes pueden demostrar algunos de sus sentimientos más fuertes con relación a la experiencia vivida. Para terminar el ejercicio de una manera conveniente, deben orar unos por otros. Se debe motivar a los participantes a reconocer la magnitud de sus pérdidas y lo importante que es mostrarse triste y desahogarse.

Tercer paso

Siempre dentro del grupo mayor, se les pide a los participantes que de una manera simbólica, «saquen del cuadro» las cosas que les gustaría guardar en algún lugar de su cuerpo para siempre. Como las cosas que

han aprendido, las personas que han llegado a amar, las cosas que han llegado a ser de importancia, etc. Por ejemplo, alguien querrá «sacar» las amistades que hizo y colocarlas en su corazón. O quizás otra persona querrá «sacar» lo aprendido y ponerlo en su mente para futura referencia. Un participante «sacó» a su familia y la «puso» en sus manos. («Están grabados en las palmas de mis manos», dijo.)

La mayoría de las veces, dentro del grupo mayor, este ejercicio es muy emotivo y conmovedor para que los demás puedan ver qué es lo que a cada uno le gustaría guardar para siempre. Normalmente, son las experiencias positivas que la gente «saca» y guarda.

Cuarto paso

Para finalizar, se marca una línea en el piso con cinta adhesiva para «inicio» y «meta», a cinco metros de distancia. Se les pide a los participantes que se quiten el zapato del pie con el que darán el siguiente paso dentro de su futuro, para mostrar cómo vislumbra la licencia temporal, su jubilación o cómo será dejar el campo en los meses siguientes.

Es interesante observar cómo cada persona vislumbra su futuro. En una oportunidad, un participante se quitó los dos zapatos y dijo: «a cualquier cosa que vaya entraré con los dos pies». En otra, el participante dio vueltas y vueltas preguntándose si alguna vez llegaría a la meta. Otros iban derecho a la meta: sabían a dónde iban. Pero otros daban pasos vacilantes, inseguros a dónde iban. Algunos lo hacían en silencio, otros hablaban conti-

nuamente. En algunos grupos, los participantes realizaban el ejercicio uno a la vez; la mayoría lo hacen todos juntos.

Quinto paso

Este es el momento de terminar y compartir las últimas palabras. Se les pide que compartan qué han aprendido durante los ejercicios, y qué significa para ellos la oportunidad de franquearse emocionalmente

Conclusión

Espero que este sencillo ejercicio motive a los grupos de envío de Latinoamérica y otras partes del mundo, a invertir en la entrevista emocional de reingreso para su personal misionero. Tomen nota que los niños también pueden beneficiarse con este ejercicio y divertirse en gran manera. Es común que a los misioneros se les entreviste acerca de qué han hecho, de sus logros y dificultades pero pocos tienen la oportunidad de compartir desde el fondo de su corazón cuáles han sido sus experiencias. Y las experiencias del «corazón» pueden ser muy distintas a las experiencias «mentales» y, algunas veces, están en pugna unas con otras. Aunque los creyentes «saben» qué ha pasado, es importante que los sentimientos afloren, cualquiera que estos sean. Si existen sentimientos sin resolver o expectativas sin satisfacer o irreales, pueden surgir problemas en el futuro para ambos, la misión y el misionero, por esa razón este ejercicio es tan valioso. De ser necesario, se anima a los participantes a buscar consejería, a darse tiempo para estar

triste, a compartir ciertos aspectos del ejercicio con sus supervisores o seguir otros procedimientos que les sean de ayuda.

Los ejercicios dinámicos nos ayudan a obtener más información rápidamente. Dentro del contexto latino han sido de mucha ayuda debido a la «cualidad dramática» de los latinos. Las mujeres tienden a sentirse más cómodas al compartir sus sentimientos, pero es increíble que cuando se les da la oportunidad a los hombres, estos también se sinceran. A los hombres les gusta mucho el ejercicio del zapato. Todos los participantes comentaron de manera positiva sobre la oportunidad de franquearse en lugar de tener que escuchar largas conferencias sobre el proceso de reingreso. Fue excelente ver cómo los participantes estaban listos para su licencia temporal y su reingreso.

Preguntas para discusión

1. ¿Por qué es importante la entrevista emocional? ¿Cuáles han sido sus experiencias con la entrevista de reingreso?
2. ¿Cómo se debe tratar la información confidencial en una sesión de grupo?
3. ¿De qué maneras pueden los niños participar en sus propias entrevistas de reingreso?
4. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas para que una persona ajena conduzca la sesión?
5. ¿Cómo pueden las organizaciones de envío incluir esta entrevista de

reingreso como parte de sus herramientas del cuidado integral del misionero?

Cómo ministrar bajo presión y con sabiduría en el Oriente Medio

Naji Abi-Hashem y Anneke Companjen

Para trabajar eficientemente en esta región, es clave comprender los contextos sociales e históricos junto con los valores religiosos y culturales del Oriente Medio. Si los pastores, misioneros y cristianos locales buscan brillar como la luz de Cristo a pesar de las presiones, deben vivir sabia y correctamente. Ellos afrontan luchas extremas y a veces deben padecer persecución y sufrimiento, como los casos que se relatan al final. La primera parte de este capítulo la escribió Naji y Anneke la segunda.

El Oriente Medio es una vasta y diversa área del mundo. Su gente es amable y hospitalaria, y en muchos lugares la vida es hermosa, sencilla, tranquila y con significado. Aunque en otras áreas más agitadas, la vida está marcada por la tensión, el estrés, los conflictos y la hostilidad. La región posee una amplia variedad de subculturas, normas, tradiciones y costumbres. Es un lugar donde las civilizaciones antiguas convergen con los estilos de vida modernos. El Oriente Medio sirve como puerta de entrada a tres grandes continentes. Su gente está aún arraigada a la tierra, ya que aprecian profundamente sus tradiciones, valores, creencias y culturas. La mayoría de las personas urbanas funcionan bien dentro del estilo de vida

moderno occidental, sin perder su herencia cultural o su identidad religiosa. En el Oriente Medio los obreros cristianos obtienen recompensas y alegrías pero al mismo tiempo enfrentan serios retos y luchas. Dependiendo de la situación y la ubicación, el servicio cristiano es limitado y formado por las circunstancias, las tradiciones, las subculturas, las normas sociales y el ambiente político que lo rodea.

Actualmente, la presencia cristiana se ha visto disminuida y debilitada en muchos lugares del Oriente Medio. Infortunadamente, al entrar al tercer milenio, las comunidades cristianas están disminuyendo en número, presencia e influencia. Y una seria persecución acontece en algunas áreas. Estas son señales alarmantes. Muchos líderes de las iglesias, tanto del Orien-

te como del Occidente, están muy preocupados por estos nuevos sucesos. Varias de las provincias, comunidades y pueblos donde antes predominaba el cristianismo están ahora gradualmente perdiendo terreno y ahora son mitad cristianos, mitad no cristianos o predominan más los no cristianos (en su mayoría musulmanes). Existen muchas razones para este fenómeno, incluyendo la tensión política, las dificultades económicas, los problemas civiles y la opresión religiosa.

Todos estos factores son la causa de una migración de grandes proporciones, especialmente entre los que pueden costearlo. La migración es muy alta entre los jóvenes y educados, particularmente aquellos que provienen de comunidades más desafortunadas o menos sólidas.

Las familias cristianas por tradición, son más pequeñas y muchos jóvenes adultos deciden permanecer solteros, esto se acepta más dentro de las comunidades cristianas y en entornos urbanos que en otros lugares. Además, hay muchos sacerdotes jóvenes y monjas que han hecho voto de celibato y de una vida eclesiástica (lo que significa menos descendencia).

Así que la presencia cristiana y la comunidad cristiana en el Oriente Medio ¡se está encogiendo! Mi tierra natal (Naji), Líbano, por ejemplo, era una nación predominantemente cristiana, cerca del 85 por ciento eran cristianos y el resto una mezcla de drusos y musulmanes. Ahora la

comunidad cristiana se ha reducido a un 35 por ciento y sigue en declive.

Líbano es tan antiguo como los tiempos bíblicos. Alguna vez fue próspero y un modelo de coexistencia. Era un lugar donde la cultura, la educación, la raza, la religión, la civilización y la persuasión política convergían y formaban una república democrática floreciente, mostrando una integración saludable y una armonía equilibrada. El país era libre y hospitalario, moderno en funciones y abierto al Oriente, al Occidente y a la comunidad internacional en general. Actualmente, posee una rica variedad de subculturas, clases socioeconómicas y tradiciones. Su población consta aproximadamente de 3.5 millones y otros 13 millones de libaneses de todas las generaciones que viven fuera del país.

Ya que Líbano refleja un Oriente Medio en miniatura y es la puerta a los mundos árabes y europeos, la mayoría de las sectas religiosas y subculturas están representadas en alguna medida. Todas las iglesias maronitas, católicas, griegas ortodoxas y orientales son fuertes. La minoría son los protestantes. Los judíos se han establecido en muchas ciudades pero desde que comenzó la agitación política, la mayoría de ellos muy a su pesar, han emigrado del Líbano a países vecinos, abandonando sus hogares, su herencia árabe y sus sinagogas. Los chiítas son el grupo musulmán mayoritario. Sin embargo, los sunitas están mejor consolidados en los sectores sociales y económicos. En las áreas rurales de las montañas, valles y desiertos se observan estilos de vida árabe y del antiguo oriente me-

dio, ahora menos en el Líbano, pero más en los países alrededor.

Todas estas dinámicas, junto con los rápidos cambios en el Oriente Medio, han afectado a las iglesias locales y al trabajo misionero. Las iglesias de todo tipo luchan para ajustarse y muchas veces reajustarse una y otra vez, frente a los nuevos desarrollos y las necesidades que surgen de estos cambios. Tienen que adaptarse con rapidez a los nuevos regímenes, sistemas políticos, tendencias sociales y religiosas. Cambiar los enfoques, las ubicaciones, manera de calificar y, deben cuidar cuidadosamente sus ministerios o de otra manera detener toda actividad. Hay momentos que deben esperar pacientemente hasta que el polvo se asiente después de cada conflicto. Nada se debe dar por sentado en estas vulnerables y cambiantes áreas del Oriente Medio.

Históricamente, el Oriente Medio ha sido cuna de muchas civilizaciones y religiones. Existen varios grupos en el mundo árabe que son radicalmente religiosos (celo por el islam como la única verdadera religión) y están políticamente enfadados (debido a la invasión del imperialismo occidental y su cultura, y también por la presencia de Israel y su comportamiento en la región). Algunos individuos pelean con cualquiera en cualquier lugar, sirviéndose de cualquier medio en demanda de su causa final. Como es el caso en cualquier punto conflictivo del planeta, a algunos se les paga o son aleccionados para cumplir su tarea.

Sin embargo, la mayoría del pueblo árabe es amistoso, moderado, pacífico, temeroso de Dios y hospitalario.

Aunque los cristianos están perdiendo influencia tanto política como económicamente en muchas áreas del Oriente Medio y el norte de África, están ganando en espiritualidad. Parece darse una clase de renovación y de regresar a las fuentes de la fe y a las iglesias cristianas. Existe un sentido fresco de colaboración y camaradería entre los grupos cristianos, que ha sido el caso a través de la historia cuando los creyentes afrontan presión, oposición o persecución. Las iglesias han tenido que unirse, movilizar esfuerzos y energía para enfrentar los retos y alcanzar a los necesitados. Las condiciones desfavorables están uniendo a los cristianos, mejorando su fe, testimonio y servicio. Esta es la situación actual en el Oriente Medio y es aquí donde cientos de pastores y misioneros están tratando de servir fielmente, de responder a cada situación de cambio, a proveer cuidado, a mantener una presencia y, en todo tiempo, a sobrevivir en un clima impredecible bajo circunstancias adversas.

Conceptos erróneos comunes

Existe un buen número de malentendidos y falsas ideas acerca del mundo árabe y del Oriente Medio en general, especialmente en la mentalidad y en los medios de comunicación de Occidente. Tales ideas a menudo toman la forma de impresiones inexactas o estereotipos socioculturales que son engañosas y muchas veces peligrosas

(Abi-Hashem, 1992). Esto debe corregirse, especialmente en las mentes de los cristianos occidentales que desean apoyar a las iglesias y los ministerios del Oriente Medio.

Todos los árabes son musulmanes

Aunque la mayoría de árabes son musulmanes, en algunos países más que en otros, existen algunas importantes comunidades cristianas en la región. Los historiadores del Oriente Medio han documentado la presencia del cristianismo en la península árabe, siglos antes que el islam. Los primeros misioneros se desplegaron al Este desde Jerusalén, a los desiertos, alcanzando multitudes de tribus locales y árabes beduinos, y luego continuaron al Lejano Oriente hasta llegar al extremo de la India. Muchos de los cristianos en Arabia se convirtieron al islam, ya fuera por amenaza directa de los constantes ataques santos (*intifada*) de los musulmanes o a través de la presión indirecta, que debido a la necesidad de sobrevivir se convertían irremediablemente. Desde entonces, el islam ha seguido expandiéndose hasta llegar a ser uno de los principales sistemas político-religioso del mundo. Hoy, es una de las religiones de más rápido crecimiento. Los estrategas islámicos están movilizando misiones intensas y esfuerzos evangelísticos para alcanzar tanto al mundo moderno y próspero, como a los países menos privilegiados y en desarrollo con el mensaje del Corán.

Algunos musulmanes, como los cristianos, son musulmanes sola-

mente por afiliación o herencia. No necesariamente son musulmanes practicantes o comprometidos. Sin embargo, la afiliación religiosa todavía es una parte integral del sentimiento de comunidad de la gente y parte de su identidad social. En el Oriente Medio, normalmente no existe una marcada división entre religión y gobierno, ambos están entrelazados junto con su herencia cultural y costumbres sociales. Por lo tanto, el pueblo y sus líderes no temen referirse a Dios o dar lugar a su fe o a respetar las costumbres y prácticas en privado, en público, en los negocios o en la política.

Actualmente, la mayor presencia cristiana en el mundo árabe se encuentra en Egipto, aunque, todavía se considere una minoría al compararla con el total de la población de ese país. Principalmente, está representada por la histórica aunque todavía activa, Iglesia Copta, una forma de la iglesia ortodoxa oriental de África del Norte. También se encuentran presentes otras denominaciones cristianas, organizaciones para-eclesiásticas y otros cuerpos e instituciones. Pero, últimamente la mayoría ha estado bajo seria presión y aun persecución. El auge del fundamentalismo islámico y los efectos residuales de la Guerra del Golfo en 1991, alimentaron fuertemente todo el movimiento contra occidente y contra el cristianismo en el mundo árabe.

En la mayoría de los países musulmanes están restringidas las reuniones y actividades cristianas. En Jordania, Siria, Irak y Egipto, aunque el sistema es moderado, las iglesias tienen una limitada libertad ya que el Estado las

mantiene constantemente vigiladas. Dependiendo del sistema religioso de cada país en particular, el día de adoración en las iglesias es el viernes porque el domingo es un día regular de trabajo. Los predicadores y los líderes tienen que tener cuidado qué dicen durante cualquier actividad porque entre la congregación puede encontrarse un agente secreto de inteligencia.

En Arabia Saudita, Libia, Katar, Yemen, Bahrein, Marruecos y Kuwait donde la ley estatal es mayormente islámica, no se permite la construcción de ningún edificio que albergue una iglesia. En algunos casos, sólo a los extranjeros se les permite reunirse en hogares o salones de adoración. Es contra la ley y se castiga severamente, el abordar a un nacional para evangelizarlo directamente o para persuadirlo de cualquier manera. El castigo puede ser retirar el permiso, tan difícil de obtener, para reunirse como un grupo religioso o incluso la deportación de las personas involucradas. En los países más cerrados, los creyentes locales se juntan en secreto para estudiar la Biblia y orar, pero controlando las puertas, ventanas y líneas telefónicas.

Líbano ha sido el país más liberal y por ende más democrático. Al Líbano se le conocía como la nación cristiana del Oriente Medio debido a que la gran mayoría de su población era cristiana. Ha sido el hogar de muchas organizaciones cristianas, seminarios, agencias y casas editoras que han cubierto las necesidades

de las comunidades eclesíásticas en la región. Personajes importantes de la comunidad cristiana ocuparon altos puestos en el gobierno, la presidencia, el ejército y el sistema judicial. Mientras que en otros países de la región su sistema es monárquico, parcialmente democrático o gobernados aún por un régimen de un solo partido.

Una característica cultural peculiar del Líbano que lo diferencia de los otros países del Oriente Medio, es su capital Beirut ya que es una puerta estratégica y una ciudad cosmopolita que está abierta tanto para el Oriente como para el Occidente. A pesar de ser parte del mundo árabe por afiliación, cultura e idioma, es en muchas maneras, especialmente en su estilo de vida urbano, europea y occidental en la educación, en su orientación, en las finanzas y en las relaciones internacionales. Todas las demás comunidades cristianas de todo el mundo árabe, acostumbraban a buscar en el Líbano, liderazgo, motivación, interconexión y apoyo moral que resaltaba su condición de minoría dentro de su misma comunidad.

Mientras no todos los árabes son musulmanes, tome nota que no todos los musulmanes son árabes. Indonesia (el mayor país musulmán), Irán, Pakistán, Turquía y muchas naciones africanas son legalmente y religiosamente musulmanes, pero culturalmente y étnicamente no son árabes. Además, grandes poblaciones en Lejano Oriente, la antigua Unión Soviética y más recientemente en Occidente, son musulmanas.

Tampoco no todos los de Oriente Medio son árabes. Aunque Irán es un país del Oriente Medio, no es árabe sino persa. Chipre es una isla del Oriente Medio pero la mitad de su población es griega y la otra mitad es turca. Esta isla está gobernada por Turquía, que es otra nación no árabe. Argelia, Egipto, Libia, Túnez y Marruecos pertenecen al norte de África y sin embargo, en gran parte son árabes y miembros de la Liga de Estados Árabes.

Todos los árabes son gente primitiva

«Cuando un occidental piensa en los árabes, lo primero que le viene a la mente es arena, desierto, camellos, pozos petroleros, turbas irracionales... y algo parecido» (Hamady, 1960, p.229). Este es un estereotipo socioeconómico. «La ignorancia del occidental por la cultura árabe y su historia no es una fortuna sino un detrimento para las relaciones internacionales» (Hamada, 1990, p.128). Esto también es cierto de los cristianos y misioneros occidentales que están interesados en invertir esfuerzos en esta región. Infortunadamente, muchas organizaciones e individuos bien intencionados, incursionan dentro del campo sin una adecuada preparación o la debida instrucción. Normalmente, los resultados son desfavorables y negativos a todo nivel.

Como en el caso de otras regiones mayores, el pueblo y las naciones árabes poseen una vasta variedad de sociedades, subculturas, ni-

veles económicos y tradiciones. En un extremo del espectro, se hallan los estilos de vida más antiguos y tradicionales que encontramos en las aldeas, pequeñas ciudades y entre los nómadas. En el otro extremo, se hallan los estilos de vida más contemporáneos y más complejos. Como la región está profundamente arraigada en la tierra y su historia, las tradiciones y características de la gente se transfieren a través de generación en generación y están entretejidas en el tejido de la estructura social y la vida en común como si fueran hilos de oro.

No todos los países del Oriente Medio poseen petróleo, desiertos o riqueza. Algunos son ricos y sólidos mientras que otros siguen luchando y desarrollándose. Por ejemplo, Líbano fue líder en toda la región, en términos de finanzas, educación, turismo e ingreso per cápita, a pesar de no poseer ni petróleo, ni desiertos, ni camellos. Por décadas se le llamó la Suiza del Oriente Medio. ¡Pero ya no más! A menudo, las pequeñas naciones pagan el precio de los conflictos regionales y se vuelven víctimas de las políticas internacionales. Este ha sido el caso del Líbano, ya que la interferencia de otras naciones ha deteriorado y desintegrado significativamente a la nación. Los libaneses han lamentado profundamente la pérdida de su identidad, sus logros, su singularidad y muy probablemente su país. Con los vientos de cambio y la política tan impredecible de la región, Líbano puede llegar a convertirse en otro Chipre o quizás en una segunda Palestina. Tal vez pierda su papel como una nación líder del cristia-

nismo, su libertad social y religiosa, su capacidad histórica de entrenar a los líderes de la iglesia para todo el Oriente Medio, y su habilidad de hospedar la mayoría de organizaciones para-eclesiásticas y misiones de Europa y Norte América que sirven en el Oriente Próximo y África del Norte.

Todos los árabes son fanáticos y terroristas

En las mentes de muchos occidentales, el término árabe equivale a fanático, musulmán radical, incivilizado o hasta terrorista. Este falso concepto podría ser en parte, el resultado de los medios de comunicación parciales, informes sesgados o agencias noticiosas engañosas. Debido a los recientes estereotipos asociados con el término árabe, algunos árabes que viven o viajan al Occidente, se refieren a sí mismos como originarios de Oriente Medio en lugar de árabes.

La realidad es que existen diferentes tipos de sociedades musulmanas. Existe la tradicional (gente buena de corazón sencillo, en su mayoría gente del campo que goza de una vida comunitaria pacífica y una rica herencia cultural), la secular (en su mayoría gente educada y empresarial que vive en sociedades bastante complejas, abiertas y progresivas), la fundamental (altamente dedicados, celosos y radicalmente comprometidos con las causas sociopolíticas y religiosas del islam hasta una postura extrema), la moderada (equilibrados en sus prácticas y pun-

tos de vista, tanto como individuos, grupos o países) y, finalmente, la nacional (que luchan por establecer un régimen que unifique al gobierno, la religión y la vida social por medio de la aplicación de leyes y reglamentos civiles del islam en todos los aspectos de la vida social, comunal y personal). (Si desea un análisis más amplio consulte Voll, J. 1982.)

Para algunos musulmanes «instruidos» como Abd Al-Masih (1996), el islam no es una religión más o una opción como religión, como muchos occidentales lo definen, sino «el islam es una religión teocrática» (p.50). Los verdaderos musulmanes, como algunos de los minoritarios fundamentalistas explican, deben apuntar hacia un estado teocrático. Tales estados religiosos reflejan una integración de los sistemas espirituales, culturales y civiles. Según Abd Al-Masih, existe una diferencia impresionante entre el cristianismo y el islam en relación con la manera de ver las guerras religiosas y el uso de la fuerza: En el Corán, Alá ordena a los fieles musulmanes a luchar y promete que aquellos que mueran en la santa yihad (guerra santa o Intifada, levantamiento en árabe) «esperan ascender directamente al paraíso» (p. 60). Se cree que Mahoma tomó parte en varios ataques y su ejemplo «permanece como el único ideal para todas las guerras islámicas en el nombre de Alá» (p. 60).

El auge de extremistas o fanáticos —con mucho la minoría— como una forma extrema de resistencia o, como ellos se consideran a sí mismos luchadores por la libertad y portadores de

las causas ideológicas supremas al servicio de Alá, ha reestructurado toda la atmósfera del Oriente Medio y el norte de África., Obviamente, existen importantes razones del porqué tantos grupos están enfadados con el Occidente en general y son hostiles hacia los Estados Unidos en particular. Cada vez más, resenten la invasión cultural, la explotación económica, la opresión política, la superioridad y la codicia imperialista de Occidente. Específicamente, están enfadados con el gobierno de los Estados Unidos por su incondicional y excesivo apoyo al Estado de Israel. Para los musulmanes devotos, Jerusalén es un lugar extremadamente importante. Es su tercera ciudad santa después de La Meca y Medina, ambas en Arabia Saudita. Además, para aquellos «que tienen poco o nada» pueden resentir el nivel de materialismo, hedonismo y consumismo de aquellos «que tienen mucho y en bastedad». También, hay algunos que equiparan al cristianismo con el Occidente y recuerdan con desagrado la historia de las Cruzadas europeas que invadieron la región árabe y el mundo musulmán. Asimismo, reaccionan negativamente a los estilos de vida corruptos, a los productos, artículos y las películas que el Occidente constantemente exporta al Oriente Medio.

La comprensión de los principales tipos de comunidades musulmanas y del sistema de creencia básico del islam tiene tremendas implicaciones para cualquier obra cristiana

y obreros en el Oriente Medio. Dependiendo de la clase de sociedad y del nivel de dedicación religiosa donde los pastores y los misioneros deciden ubicarse y servir, deben ser muy cuidadosos en sus enfoques, idioma y actividades. Su meta final es llegar a ser aceptado y efectivo para contribuir significativamente y al mismo tiempo para evitar cometer errores provocativos o innecesarias ofensas contra la comunidad anfitriona y la mayor sociedad del Oriente Medio.

Trasfondo histórico y religioso

Los términos «Arabia» y «arabah» se refieren a las llanuras y al desierto. «Los árabes y los hebreos originalmente no constituían una nación ni poseían nacionalidad. Eran tribus nómadas que vagaban en el desierto» (Hamada, 1990, p. 41). La mayoría de los occidentales se sorprenderían al saber que los árabes y judíos proceden de un mismo origen «y a ambos se les llama semitas» (p.40). También, el término árabe significa «desierto» y probablemente se deriva de la palabra hebrea *eber*. «La palabra *eber* literalmente se refiere a los pueblos que vivían «del otro lado del río» (Éufrates). *Abir* es la palabra árabe para *eber*, que significa: «pasar al otro lado» (p. 40). En el Corán, la palabra *arab* también se usa para describir a los beduinos y a los nómadas. Una de las referencias bíblicas acerca de los árabes se encuentra en Jeremías 25:24: «A todos los reyes de Arabia; a todos los reyes de las diferentes tribus del desierto».

Aunque en árabe, la palabra «is-

lam» tiene la connotación de paz, fundamentalmente significa una total sumisión a la voluntad de Alá. El Corán exige una rendición total a Dios, al único, trascendental y más alto. Alá es un dios lejano e invisible, y los verdaderos y fieles musulmanes sólo pueden seguir sus leyes y enseñanzas transmitidas por Mahoma, quien es el enviado de Dios y sello de los profetas. Mahoma aparece como un gran pensador y reformador. Diligentemente, aprendió acerca de la vida espiritual y la piedad, y audazmente confrontó al paganismo y al desorden social de sus días. Su reputación se difundió rápidamente y su mensaje fue ampliamente aceptado. La fase de la Arabia preislámica, *al-jahileyya*, se menciona como una época de ignorancia antes que Mahoma introdujera «el verdadero camino». Aunque existían otras tribus monoteístas alrededor del área que Mahoma respetaba y le atraían por su creencia en un solo dios, él deseaba unificar a Arabia y al islam.

Así, el surgimiento y expansión del islam como un fuerte movimiento religioso, cultural y político dio nacimiento a la mayor civilización del mundo que gozó de una importante prosperidad y logró avances en la arquitectura, la ciencia y la literatura, mientras que Europa todavía luchaba en el oscurantismo. Esa, definitivamente fue la era dorada del islam. En el presente, muchos grupos musulmanes y naciones tratan de restaurar esa gloria. Todavía esperan recobrar todo el poder del islam y sueñan con una unidad y ex-

pansión total. Muchas de las naciones musulmanas poseen grandes recursos financieros, principalmente las de los ricos pozos petroleros que ellos llaman oro negro. Por eso, se sienten grandemente bendecidos por Alá y obligados a preservar y divulgar su único camino verdadero (Youssef, 1991).

En esencia, el islam es un modo de vida guiado por una serie de creencias, doctrinas específicas, reglas espirituales, leyes civiles y normas sociales. El sinnúmero de interpretaciones acerca de las enseñanzas del islam, llena volúmenes de comentarios detallados relacionados con casi cada aspecto de la vida comunitaria, comportamiento personal y conducta familiar. Es importante tener en cuenta que el islam como cualquier otra gran religión histórica, conforma varias ramas y escuelas de pensamiento, así como varias tradiciones y características culturales. Los musulmanes devotos de todas las tradiciones, firmemente se sienten responsables ante Alá de obedecer sus leyes y llevar a cabo sus causas. El islam hace énfasis en la unidad de Dios y su soberanía. Existe una gran cantidad de historias superpuestas y muchos temas paralelos entre el cristianismo y el islam, entre la Biblia y el Corán.

Los seis pilares de la fe islámica

1. *Al-Shahada*: profesión de fe. «Declaro que no hay más dios que Alá (el único dios) y Mahoma es su profeta (rassooll)». Esta profesión es la clave para convertirse y permanecer un verdadero musulmán.

2. *Al-Salat*: oraciones prescritas

que deben repetirse cinco veces al día, en público o en privado, hacia La Meca, su ciudad santa más importante. Una llamada pública a la oración se hace a través de sistemas de megafonía, desde un minarete (torre) de las mezquitas alrededor del mundo musulmán. Estas oraciones no son conversaciones con Dios, sino más bien obligaciones y repetición de frases determinadas para acatar las demandas de Dios y agradecerle. Al morir, sólo Alá tiene la última palabra acerca de quien va al paraíso o quien va al fuego. Los musulmanes esperan que su conducta, sus obras y su sinceridad espiritual pesen más que sus pecados para que Dios obre a su favor. Tienen libertad de expresar sus oraciones personales después de recitar las oraciones establecidas.

3. *Al-Zakat*: dar limosna como requisito de la práctica de su fe. Cualquier forma y para cualquier causa es bienvenida (como las misiones islámicas). Los pordioseros se aprovechan de tales prácticas, especialmente durante las festividades musulmanas.

4. *Al-Sa'uom*: ayuno, generalmente limitado al mes santo del Ramadán, cuando se cree que se le dio o directamente se le reveló el Corán a Mahoma. El año islámico se basa en doce meses lunares.

5. *Al-Haj*: peregrinación a La Meca. Debe realizarse durante una cierta abertura de tiempo del calendario islámico lunar y por lo menos una vez en su vida. Millones de mu-

sulmanes de todas partes del mundo se reúnen en Arabia Saudita, en lo que se conoce es la mayor peregrinación religiosa de la historia.

6. *Al-Jihad*: ucha por una causa santa o servir a Alá con celo ferviente y esfuerzo supremo. Este término tiene dos connotaciones, una fuerte y una débil. Puede aplicarse a un nivel personal (por ejemplo, un individuo en busca de la pureza y la piedad), así como a un nivel comunal o nacional (por ejemplo, la búsqueda de una mayor dedicación al islam como país). Si es necesario, también abarca un significado más intenso o extremo que es «pelear una guerra santa», que se cree es deber de todo musulmán dedicado, sea hombre o mujer, niño o niña, en contra de la corrupción, amenaza o injusticia. Jihad se hace necesaria para defender, establecer o reformar la fe. Aunque la mayoría de los musulmanes son personas amables y compasivas, en el centro de la doctrina islámica hay campo para los puntos de vista extremos, interpretaciones extremas y posiciones radicales que fácilmente pueden conducir a sentimientos militantes y al uso de la agresión y la fuerza justificadas.

Es de todos conocido que no sólo ciertas organizaciones y grupos apoyan los múltiples esfuerzos por divulgar la fe islámica y su práctica, sino que algunos gobiernos envían también importantes fondos para que la causa del islam avance mundialmente. Apoyan una variedad de esfuerzos intensos por enseñar el Corán y ganar conversos en África, fortalecer las comunidades islámicas y las naciones en lucha

de la antigua Unión Soviética y construir grandes mezquitas y centros del islam a través de toda Europa y América del Norte. Los estrategas islámicos usan los mismos métodos, mecanismos y enfoques que usan los cristianos para evangelizar y para enviar misioneros. Según Wertsman (2001, p. 42): «A pesar del número desproporcionado de cristianos árabes, el influjo de árabes musulmanes ha contribuido a que el islam llegue a ser uno de las religiones de mayor crecimiento en los Estados Unidos. Se cree que en las próximas décadas, los musulmanes superen en número a los judíos».

Conforme el mensaje del islam se dirige más al Occidente, el mensaje cristiano se dirige más al Oriente. Sin embargo, muchas naciones musulmanas protegen estrechamente a su gente y sus fronteras de cualquier influencia cristiana. Les preocupa cualquier incursión que no sea musulmana o que sea cristiana. No permiten la libertad de religión a parte del islam, que para ellos es la única religión. A estos países se les conoce por ser restrictivos y ejercer leyes muy severas (para reforzar la ley islámica). Tienden a oponerse y, algunas veces, a acosar cualquier creencia o actividad que no sea musulmana. Los obreros cristianos que viven en tales ambientes deben cuidar mucho sus movimientos, sus relaciones y sus actividades. Por el contrario, en los países occidentales en general se ofrece a los inmigrantes musulmanes y estrategas (y a otros), libertad para trasladarse, para

adorar, para enseñar, para reclutar y para practicar su fe y costumbres.

Cómo afrontar retos en el ministerio cristiano

Cuanto más activo sea un ministerio evangélico o protestante, más oposición afrontará. Esta oposición no sólo proviene de líderes religiosos no cristianos, del estado o de los grupos radicales sociales y políticos, sino también de algunos de los líderes de las iglesias más antiguas y tradicionales que cuestionan la autenticidad de tales movimientos de la iglesia o para-eclesiásticos recientes. El último grupo puede percibir que los evangélicos y protestantes no pertenecen a la larga historia del Oriente Medio y su herencia. Más bien, ven estos ministerios como formas importadas del cristianismo de Occidente, que carece de continuidad, sustancia y cohesión entre la población de Oriente Medio. Otros grupos que políticamente son izquierdistas y radicales en sus ideologías, creen que los evangélicos y los protestantes tienen agendas políticas escondidas y que apoyan a Occidente, y por lo tanto, favorecen al sionismo. Esta creencia complica en gran manera el ministerio. Los pastores locales y los misioneros deben tratar de explicar y demostrar que son verdaderamente bíblicos y no políticos, que no tienen nada que ver con el Estado de Israel como nación judía, y que tienen mucho en común con las iglesias y creencias cristianas tradicionales e históricas de la región.

Cuanto más abiertos y amigables sean los pastores y los misioneros con

los líderes espirituales de la comunidad del lugar (también es mejor ofrecer su amistad a los líderes religiosos no cristianos), ellos y su ministerio serán más aceptados. Infortunadamente, algunos pastores y misioneros evangélicos traen un enfoque más individual y aislado que provoca más daño que bien. En lugar de encaminarse hacia esfuerzos de cooperación y trabajar a la par de los nacionales y otros locales, las estrategias aisladas generalmente crean una impresión negativa, mala publicidad y se incrementan las sospechas. Peor aún, aquellos que siguen tales estrategias no sólo se aíslan ellos mismos, sino que también a los que trabajan a su alrededor dentro de la comunidad.

Siempre comparto con mis colegas del Oriente Medio que no podemos permitir la crítica, la oposición o las peleas entre nosotros debido a diferencias doctrinales o de práctica. Necesitamos unificar esfuerzos y apoyarnos los unos a los otros, dar espacio para los enfoques y estilos únicos dentro de la gran comunidad cristiana. Afortunadamente, cada vez vemos más que esto está sucediendo a través de la formación de «alianzas estratégicas» entre los cristianos dentro de la región, tanto nacionales como expatriados. Estos grupos traen consigo diferentes organizaciones y denominaciones para orar y desarrollar estrategias de cooperación para ministrar juntos. Son como un aliento de aire fresco y una motivación esencial en medio de la presión y la confusión.

A menudo, los pastores y misio-

neros afrontan en su vida familiar, marital y personal, importantes luchas emocionales y aflicción psicológica. Además, alrededor del área sirven a una población y familias en problemas que necesitan ayuda esmerada y, a veces, atención profesional. Los obreros cristianos para ser eficientes deben poseer una excelente capacitación y continuar su educación, así como poseer conocimientos para la resolución de problemas, intervención en momentos de crisis y consejería básica. También tienen necesidades de pertenencia y verdadera camaradería, necesidades de crecimiento personal e intelectual y necesidad de que alguien esté en constante contacto con ellos, controlando, apoyando y animándolos. Necesitan estar bien apoyados, guiados y sostenidos.

En los últimos cinco años, he estado visitando el Oriente Medio durante varios meses al año, sirviendo a las iglesias y a la comunidad en general. He tratado de ayudar en todas las maneras posibles, enseñando, aconsejando, predicando, capacitando y animando. Me he gozado de la compañía de obreros cristianos, escuchando acerca de sus increíbles viajes.

A parte de las incertidumbres crónicas y de las grandes tensiones de la vida diaria, muchos obreros cristianos del Oriente Medio, así como sus compatriotas en otras partes del mundo, llevan consigo pesadas cargas, junto con profunda tristeza y aflicción. Muchos han atravesado numerosas crisis, experimentado grandes pérdidas y han estado expuestos a sucesos traumáticos. Y las agonías continúan. Además,

pueden darse severas penurias económicas que aumentan la carga en los pastores y los nacionales. De por sí, vivir con lo justo ya es un reto. Para sobrevivir, muchos tienen dos trabajos. Algunos han sido refugiados e inmigrantes aun en sus propios países. Sus vidas han sido desarraigadas, sus relaciones familiares abruptamente trastornadas y sus seres queridos han sido diseminados. Sus esperanzas de siquiera un nivel mínimo de estabilidad se han roto y perdido. Sin embargo, tratan de mantener su fe con diligencia y servir al Señor con seriedad. Realmente son verdaderos héroes de la fe.

Reflexiones acerca de la persecución religiosa

En la segunda mitad de este artículo (Anneke) quiero compartir un capítulo corto de mi libro *Hidden Sorrow, Lasting Joy* (Dolor oculto, gozo permanente, Companjen, 2000), acerca de las mujeres de la iglesia perseguida. El tema central es acerca de algunos casos de persecución que los cristianos han sufrido en Irán. Estos casos son un ejemplo vivo del alto precio que muchas veces tienen que pagar los creyentes y líderes de las iglesias. Takoosh, el principal personaje, dio su consentimiento para usar su nombre y compartir su historia.

Por favor entiendan que de ninguna manera quiero hacer énfasis en Irán, ya que la persecución y la discriminación se llevan a cabo de muchas formas y maneras en varios paí-

ses, y no sólo en el Oriente Medio, y afectan a un número de religiones y creencias del mundo entero. No obstante, los cristianos son el mayor grupo que sufre como resultado de su fe. De hecho, más de 200 millones de cristianos no gozan de sus derechos humanos a plenitud como está descrito en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1948, Artículo 18, debido, principalmente, a sus convicciones religiosas (Candelin, 2001).

El artículo 18 declara: «Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia». En 1981, la Asamblea General de las Naciones Unidas reafirmó los principios enunciados en esta Declaración y otros documentos anteriores, a través de su Declaración sobre la Eliminación de todas las Formas de Intolerancia y Discriminación fundadas en la Religión o las Convicciones.

Takoosh Hovsepián: en la universidad de Dios

Takoosh era una vivaz adolescente iraní de origen armenio, con brillantes ojos negros y una hermosa sonrisa. Algunas veces asistía a la iglesia con su abuela, y allí escuchó que podía tener una relación personal con Jesucristo. Por alguna razón, no pudo dejar de pensar en esto y después de varias con-

versaciones oró con algunos de sus amigos e invitó al Señor a su vida.

Poco tiempo después, Takoosh le pidió a Dios algo muy importante: «Señor, concédeme un esposo que te ame. Quiero servirte tanto y oro por un compañero que sea cristiano para que podamos servirte juntos».

De ninguna manera podía saber ella que un hombre joven llamado, Haik Hovsepian, había hecho la misma petición delante de Dios. Haik también era creyente y acababa de terminar sus estudios, y sintió que Dios lo llamaba para un ministerio cristiano.

Él oró: «Señor, quiero que me uses para servirte pero necesito a alguien a mi lado que me apoye, que comparta mi ministerio. Por favor ayúdame a encontrar una muchacha devota que te ame sobre todas las cosas. Guíame a ella, Señor, y le pediré que sea mi esposa».

Con frecuencia, Haik era invitado a predicar en diferentes iglesias. Un domingo en la mañana visitó la ciudad de Isfahan (anteriormente Ispahán). Mientras predicaba, sus ojos se posaron sobre una muchacha de 15 años sentada entre la audiencia. Había otras jóvenes mujeres sentadas en la congregación, pero por alguna razón sus ojos eran atraídos hacia ese rostro especial. Haik había ayunado y orado porque antes de iniciar su viaje, encontrara una esposa devota. Sería su imaginación o era el Señor que le decía: Esta es la mujer por la que has orado. ¡Es la que te he escogido!

¿Sería así? ¿O simplemente estaba respondiendo a un par de ojos negros, un espíritu tranquilo o una hermosa sonrisa? No podía estar seguro. Ella parecía un poco alta y delgada pero algo en su espíritu le seguía diciendo: Esta es. Consciente de que estaba por tomar una de las decisiones más importantes de su vida, Haik ayunó y oró por tres días. Y al final de su ayuno, todavía sintió que el Señor le hablaba de la misma manera.

Así que sacudiéndose todas sus dudas y temores, el joven se armó de gran valor y decidió hablarle a Takoosh. Le contó que había orado por una esposa devota. «Es algo difícil de explicar», comenzó abochornado, «pero creo que Dios me ha mostrado que tú eres la mujer que Él me ha escogido».

Takoosh quedó anonadada. No sabía qué decir, pero en lo profundo de su corazón guardaba el mismo sentimiento. Con voz temblorosa, le contestó: «Yo también, igual que tú, he orado por un compañero que desee servir al Señor conmigo. Quizás seas tú la respuesta a mi oración también».

Más tarde esa noche, cuando habló con sus padres acerca de esto, no estaban nada contentos con la idea. «¡Ni siquiera conoces a este hombre!» Protestaron. «Además, necesitas terminar tus estudios. ¿Qué harías si te quedaras sola y tuvieras que trabajar? ¡No tendrías nada de donde echar mano!»

Pero, cuanto más hablaba con Haik y más hablaba con Dios, más se convencía que realmente este era el hombre para ella. Después de largas conversaciones con sus padres y muchas

oraciones en privado, la familia de Takoosh poco a poco fue cediendo. En realidad, Haik había causado una buena impresión. «Se nota que es un muchacho excepcional», dijo su padre.

Un gran gozo, un gran dolor

Así que siendo tan joven, Takoosh se convirtió en la señora de Hovsepián. Pronto se dio cuenta que estar casada con un pastor en Irán no era cosa fácil. Pero el amor de Haik y su forma de ser, romántico y tierno, la ayudaron durante esos primeros ajustes. Realmente la amaba y ambos amaban profundamente al Señor.

Esos días fueron de creciente agitación política en Irán que finalmente culminó en la Revolución Islámica de 1979. Poco después, los padres de Takoosh huyeron del país hacia los Estados Unidos.

«¿Desearías irte tú también a los Estados Unidos?» Haik le preguntó cuando se despidió de sus padres. «No. —le contestó— De ninguna manera te abandonaría. Yo me quedo. Pero, recuerda, lo hago por ti. Desearía que mejor te quedaras por Dios» —Haik replicó.

A partir de entonces, quizás porque era la única familia que ahora ella tenía en el país, Haik comenzó a tratar a su esposa como una reina. Se dio cuenta que era muy doloroso para Takoosh vivir tan separada de sus seres queridos. Así que hizo todo lo que pudo para animarla y mantenerla contenta.

Los dos hacían muy buena pareja y se sentían muy contentos, y su felicidad fue inefable cuando nació su primer hijo varón. Como todo padre, Haik estaba muy orgulloso por el nuevo bebé. Y cuanto más se enamoraba Haik de su hijo, más se enamoraba Takoosh de él. Fueron los días más felices de su vida, cuidando de su pequeño hijo y observando cómo se deleitaba el padre con él.

«Dios, tú eres tan bueno con nosotros», algunas veces oraba Takoosh, sintiendo una profunda gratitud por su nueva familia. «Me has dado un esposo maravilloso que te ama y un hermoso bebé. Estoy tan agradecida por servirte juntos».

En ese entonces, Haik pastoreaba una congregación cristiana que crecía semana con semana. No sólo era él un excelente maestro de la Biblia, sino que era un excelente músico también que se deleitaba en dirigir la alabanza. Poseía una voz increíble, y Takoosh siempre se conmovía durante el tiempo de adoración en su iglesia. «Gracias, Señor, por todo lo que has hecho por nosotros», oraba, sintiéndose bendecida en maneras que ella nunca pudo haber imaginado.

Infortunadamente, algunas veces los grandes momentos de alegría tienen que dar cabida a las más profundas tristezas. Y así sería para Takoosh, que pronto tendría que afrontar su momento de sufrimiento. Una noche, cuando se dirigían en su automóvil a una reunión cristiana, un vehículo los chocó de frente. Claramente, era la culpa del conductor del otro auto pero esto no

era ningún consuelo. Haik y Takoosh estaban muy mal heridos y su hermoso bebé murió al instante.

El dolor físico de Takoosh era agudo pero la agonía emocional era indescriptible.

Según sanaba su cuerpo, despacio y dolorosamente, Takoosh frecuentemente gritaba: «¿Señor, cómo permitiste que esto nos pasara? Todo lo que queríamos era servirte. ¿Por qué no nos protegiste? ¿Por qué tuvo que morir nuestro bebé?»

No existían las respuestas fáciles para las desesperadas preguntas de Takoosh, y por muchos meses parecía que su quebrantado espíritu nunca sanaría. Le tomó mucho tiempo dejar de estar enojada con Dios. Afortunadamente, los otros cristianos de su iglesia comprendieron su batalla e intercedían por ella todo el tiempo. Oraban porque Takoosh fuera capaz de perdonar al otro conductor. Oraban porque el Señor sanara su adolorido corazón. Y la ayudaron de todas las formas posibles.

Eventualmente, Takoosh dejó su amargura en las manos de Dios, y una vez que lo hizo, gradualmente desapareció la herida en su corazón. Con el paso del tiempo, aprendió a vivir con su tristeza en la dimensión correcta, sobre todo cuando Dios les dio otro hijo.

Mientras tanto, Haik se mantuvo fuerte durante todo este tiempo. Su gran fe hizo posible que no flaqueara en los días de adversidad. En lugar

de lamentarse por su propia pérdida, se desvivió por ayudar a Takoosh. Estaba asombrada de ver cómo su esposo hacía cualquier cosa por hacer su vida más fácil. Su amor por él no conoció fronteras. Era la luz de su vida.

El hermano Haik está desaparecido

Con los años, según crecía la familia así crecían también las persecuciones. Después de la muerte de su primer hijo, Dios bendijo a Haik y a Takoosh con cuatro niños más, tres varones y una niña. La familia creció más, cuando otro pastor iraní, Mehdi Dibaj fue hecho prisionero y su esposa no pudo cuidar de sus hijos. Haik se convirtió en el padre de los niños Dibaj.

Por ahora, el papel de Haik dentro de la comunidad cristiana iraní se había vuelto más importante y más visible. Ostentaba el cargo de presidente del Consejo de Pastores Protestantes. En esta posición, era su responsabilidad emitir un informe acerca de las violaciones contra los derechos de los cristianos en Irán, un reporte que se divulgaba por todo el mundo. Asimismo, se rehusó respaldar un documento que las autoridades políticas y religiosas de Irán presentaron, declarando que la iglesia cristiana en Irán gozaba de libertad de religión. Esto lo hizo enemigo de la cúpula del régimen fundamentalista que gobernaba el país en ese momento.

Para empeorar las cosas, cuando a Haik se le pidió que dejara de evangelizar a los musulmanes, categóricamente se rehusó. Les hizo ver que su iglesia de Teherán continuaría recibiendo a cualquiera y a todos los que

quisieran saber más acerca de Jesús, el Mesías.

El hermano Haik predicaba la palabra en todos los lugares que visitaba, a quien quisiera escuchar sin importar sus creencias. No había gobierno que lo refrenara. Su iglesia estaba viva y activa y todos los que conocían a Haik lo amaban, todos menos las autoridades iraníes. Pocos creyentes se atreverían a enfrentar el reto de vivir una vida verdaderamente cristiana en un mundo musulmán militante, pero Haik lo hacía a diario, junto con otros líderes cristianos que compartían su valor y su fe. Al rehusar no darse por vencido ante la intimidación y el miedo, Haik estableció un ejemplo para todo el mundo.

Un día de enero de 1994, Haik se despidió de Takoosh con un beso y se dirigió al aeropuerto, donde se encontraría con un amigo. Al principio, cuando él no regresó, ella pensó que las autoridades lo habían detenido. Pero cuando hizo las primeras llamadas, cada oficial le contestaba lo mismo: «No sabemos nada acerca de él». La esperanza de Takoosh era que su esposo estuviera preso.

Un par de días más tarde, Johan, los niños y yo comenzábamos a cenar cuando el teléfono interrumpió nuestra conversación. Johan contestó y por la expresión de su rostro al oír la voz en el otro extremo del aparato, sabíamos que algo terrible había sucedido.

La llamada era desde California, de un amigo cristiano iraní residente

allí. «Johan, hace dos días que el hermano Haik está desaparecido. Nadie sabe qué le ha pasado o dónde está. Cuando iba al aeropuerto para encontrarse con alguien, ya no regresó. Por favor oren y pidan a otros que oren también. Francamente, no creo que sea nada bueno».

Las tristes noticias nos causaron un duro golpe, pero no eran del todo inesperadas. Sabíamos que el Pastor Haik había sido extremadamente franco acerca de la persecución de los cristianos iraníes. Durante los meses anteriores, había surgido una campaña mundial para protestar y orar por la ejecución inminente de Mehdi Dibaj, cuyos hijos, Haik y Takoosh habían cuidado los nueve años que él había estado en la cárcel. Inesperadamente, Dibaj había sido liberado unos cuantos días antes.

A través de Puertas Abiertas, nos pusimos en contacto con amigos y colegas que organizaron una cadena de oración masiva. En pocas horas, miles de personas de doce países estaban orando por Haik las 24 horas del día.

Finalmente, después de una larga semana de esperar noticias ansiosamente acerca de su paradero, el domingo en la mañana del 30 de enero, el teléfono sonó en la casa de los Hovsepian. Takoosh le pasó el teléfono a su hijo mayor, Joseph. «Es la policía —le dijo calladamente— quieren hablar contigo».

Cuando Joseph llegó a la estación de policía, sin mucha ceremonia, le arrojaron una pavorosa foto en sus manos. El policía le preguntó fríamente:

«¿Es este tu padre? Encontramos ese cuerpo en una callejuela en Teherán. Lo asesinaron brutalmente. Parece que murió hace unos diez días». Joseph identificó el cuerpo de la fotografía como el de su padre.

Ondas de conmoción sacudieron al mundo. De hecho, muchos cristianos, aun aquellos que no conocían personalmente a Haik, sintieron que habían perdido un buen amigo. Pero Takoosh y sus cuatro hijos entre las edades de 10 a 23 años, habían perdido a la persona que más amaban en todo el mundo. Takoosh lloró y lloró. Se le inflamó e infectó la piel debajo de sus ojos. No podía dejar de llorar. Días más tarde, nuestros propios ojos se llenaron de lágrimas cuando vimos un video del servicio conmemorativo que se realizó en la iglesia de las Asambleas de Dios en Teherán. No podía despegar mis ojos de la viuda de Haik. Estaba sentada en la fila de enfrente rodeada por sus cuatro hijos, toda vestida de negro. Su rostro sólo expresaba tragedia. Me pregunté si alguna vez volvería a sonreír.

La iglesia estaba abarrotada. Una gran foto de Haik se había colocado en la plataforma rodeada de docenas de arreglos florales, ramos y coronas. En silencio escuchamos uno de los sermones de Haik acerca de la persecución y el sufrimiento. Más tarde, tocaron una de las canciones que había grabado y su hermosa voz llenó el auditorio.

La cámara enfocó de cerca a Mehdi Dibaj que habló durante el

sermón y exclamó: «¡Yo debí morir Haik, no tú!» No pasó mucho tiempo para que sus palabras resultaran proféticas.

Lecciones que aprender

Los cristianos de todas partes oraron por Takoosh y su familia y por los creyentes en Irán que atravesaban momentos tan difíciles. Se enviaron miles de cartas y tarjetas, y se apreciaban mucho los saludos, pero la herida en el alma de Takoosh parecía que nunca sanaría. Cuando Takoosh logró asimilar el asesinato de Haik, se hallaba entre una fuerte batalla espiritual. En su corazón albergaba mucho odio hacia los asesinos de su esposo. Odiaba a los musulmanes por haberles causado, a ella y a su familia, tan grande dolor. Por su mente cruzaron pensamientos de venganza. Le asustaba su propia rabia por miedo a perder el control y golpear a alguien con su vehículo o herir a una persona inocente.

Cuando, meses más tarde, Takoosh recibió la visita de unos amigos, moviendo la cabeza expresó: «He asistido a la Universidad de Dios. Empecé desde el primer año y Dios comenzó a trabajar en mi corazón muy lento, pero firmemente. Primero, tenía que estar dispuesta a perdonar a los asesinos. El perdón se inicia con una decisión de la voluntad y más adelante siguen las emociones. Un día, después de decirle a Dios que podía llevarse mi odio, me di cuenta que realmente ya no estaba. Al fin pude perdonar a la gente que mató a mi esposo».

Takoosh había ganado una batalla, pero pronto se dio cuenta que había

otro obstáculo que saltar. Dios le pedía que no sólo perdonara a sus enemigos, sino que también los amara. Ella clamó: «Señor me pides mucho. ¿Cómo puedo amarlos si mataron al amor de mi vida?»

Dulcemente, Dios tomó su mano y la ayudó, poco a poco, paso a paso hasta llevarla al punto en que ella se dio cuenta que sí podía amar a sus enemigos. Comenzó a ver a los extremistas musulmanes de la misma manera como Dios los veía, como ovejas perdidas sin pastor. Dios le pidió a Takoosh amar, y la capacitó para amar. La ayudó a pasar la segunda prueba.

«Pero, aún no estaba lista para graduarme de la Universidad de Dios. El proceso no terminaba allí. Dios me pidió que le alabara y le diera las gracias por lo ocurrido», siguió diciendo Takoosh. ¡Eso era imposible! Ella podía obedecer en cuanto al perdón y al amor, pero alabar requería cantar, alegrarse y celebrar. ¿Cómo se esperaba que hiciera eso? Dios sabía cuánto había significado Haik para ella, cómo lo necesitaba y cómo dependía de él.

«Sin embargo, deseaba ser obediente y crecer en el Señor», nos explicó Takoosh. «Así que una vez más no tenía elección. Comencé a agradecer a Dios con mi boca, aunque al mismo tiempo mi corazón se desgarraba. No estaba lista, pero obedecí con mi boca. Y Dios, igual que antes, empezó a trabajar en mi alma».

Las mujeres y hombres de la igle-

sia de Teherán se desvivieron por ayudar a la familia Hovsepian. Los días que Haik desapareció y después que confirmaron su muerte, los miembros de la iglesia hicieron turnos para consolar a Takoosh y a los niños. También por mucho tiempo se encargaron de sus necesidades diarias en maneras prácticas. Hacían las compras, cocinaban, limpiaban y atendían a los invitados. Ni un día la dejaron sola. Siempre había alguien para consolarla, para animarla con la Palabra y para sostenerla.

«Aunque extrañaba a mi familia, después de la muerte de Haik, no hubo un día que me hicieran falta. La iglesia me proporcionó todo el amor, cuidado y consuelo que necesitaba», compartió Takoosh.

Para Takoosh, el Señor fue tan real y algunas veces increíblemente tangible. Dios le demostró que no sólo estaba interesado en cubrir sus grandes necesidades, sino también en los más pequeños detalles de su vida. Una de las pocas cosas que Takoosh disfrutaba era comer chocolates. Un día muy a su pesar se dio cuenta que le quedaba solo uno. Al comérselo oró: «Por favor Señor, tú sabes cómo me gustan los chocolates, ¿me podrías mandar más?» Ese mismo día unas visitas del Canadá y Estados Unidos llegaron a su apartamento. Y empezó a destapar sus regalos con gratitud: juguetes y ropa para las otras familias mártires. En el último momento, muy contenta abrió un paquete que le había sido enviado especialmente para ella: chocolates. Una vez más, Takoosh podía experimentar

el cuidado infalible de su Padre Celestial.

Uno de los momentos más difíciles para Takoosh fue cuando su hija, Rebeca, se casó. Takoosh necesitaba gracia sobrenatural para que de alguna manera ese día fuera de alegría para la joven pareja, ya que ella y Haik habían esperado juntos por esa feliz ocasión. Ahora tendría que pasarla sola. Mientras la casa era decorada para la boda, Takoosh clamaba a Dios en silencio que la ayudara a sobrellevarlo.

Era un día de inmensa dicha ya que los dos jóvenes cristianos comenzaban su vida juntos con la bendición de Dios. Takoosh estaba agradecida por el piadoso esposo que Dios le había dado a su hija, pero para ella era un día vacío y desolado sin Haik a su lado para celebrar con ellos.

Un asunto de vida y muerte

Takoosh no era la única viuda cristiana que lloraba la muerte de su esposo en Irán. Al Pastor Soodman, un convertido del islam, lo ahorcaron cerca de la ciudad de Meshed en diciembre de 1990. A su esposa invidente le costó mucho aceptar la muerte de su esposo, pero Takoosh pudo compartir con ella lo que le había pasado. Para la señora Soodman fue de mucho consuelo saber que otras, como Takoosh, han sufrido un dolor parecido, pero debemos seguir orando por ella.

Ese año, resultó que no sólo Haik fue el único pastor cristiano que dio

su vida en Irán. En junio, seis meses después de su liberación, Mehdi Dibaj fue asesinado en un parque, dejando a sus cuatro hijos. Murió como un mártir, aunque el gobierno culpó de la súbita muerte de Mehdi, a un grupo terrorista llamado, Muyahidin Jalq (Combatientes del Pueblo).

Liberaron el cuerpo de Dibaj dos horas antes de su funeral pero no permitieron que la familia abriera el ataúd. Desde un principio este heroico siervo de Dios había estado dispuesto a dar su vida. Su esposa lo había abandonado durante los años de su detención y sus cuatro hijos sufrieron doblemente, primero habían perdido a su padre «adoptivo», Haik, y ahora a su propio padre. Pero, igual que los hijos de Haik, siguieron los pasos de su padre y continuaron sirviendo al Señor.

Unos días después de la muerte de Mehdi Dibaj, dispararon y mataron al Pastor Tateos Michaelian, dejando a su esposa Julieta y tres hijos ya mayores. Otro líder se había ido. El Pastor Tateos había ocupado el puesto de presidente del Consejo de Pastores Protestantes en Irán, después que Haik apareció muerto. Sólo cinco meses de ocupar ese puesto, lo pagó con su vida. Su esposa vive ahora en California con una de sus hijas casadas.

La comunidad cristiana sufrió otra sacudida el 28 de septiembre de 1996. El cuerpo del Pastor Ravanbakhsh Yousefi fue encontrado ahorcado en un árbol a unos 32 Km. de su hogar en Jorramshahr. Había salido temprano de su casa para tener un tiempo de ora-

ción y meditación. Una vez más otro ministro cristiano había dado su vida en Irán. Y otra viuda, Akhtar, ahora enfrentaba sola la vida con sus dos pequeños hijos. La muerte súbita de su esposo, la devastó. Hoy, al igual que Takoosh, camina el largo camino del dolor, lidiando con su pena paso a paso. Todos los días, Takoosh llama a Akhtar a las tres de la tarde. Ella, más que nadie, entiende por lo que Akhtar está atravesando.

Los cristianos alrededor del mundo, oran por sus hermanos en Irán, y bien hacemos. Estos fieles creyentes confrontan a una de las más virulentas persecuciones de la tierra. Recientemente, nos visitó un pastor de ese país y nos dijo: «Ustedes oran por nosotros, pero tal vez ustedes necesitan más de nuestras oraciones. Nosotros no podemos permitirnos apartarnos de Jesús. Lo necesitamos tanto, aun en los más pequeños detalles de nuestras vidas, que tenemos que permanecer muy cerca de Él. Para nosotros es cuestión de vida o muerte».

Esa cuestión de vida o muerte, la fe en el Señor Jesucristo, ha sido puesta a prueba en los corazones de Takoosh y sus hijos. Siguen apreciando nuestras oraciones por su sanidad, sabiduría y guía. Ahora viven en California, pero sigue siendo una batalla para ellos, lidiar con el pasado y avanzar con coraje hacia el futuro.

Pero una cosa nunca cambiará. Lo que Pablo escribió a los cristianos en Filipos, seguramente se lo di-

ría también a la familia Hovsepien y a todas las otras esposas e hijos que han perdido a sus seres queridos en Irán: «Estoy convencido de esto: el que comenzó tan buena obra en ustedes la irá perfeccionando hasta el día de Cristo Jesús» (Filipenses 1:6).

Preguntas para discusión

1. ¿Cuáles son algunas de las principales realidades sociales y religiosas que afectan a los obreros cristianos en el Oriente Medio?
2. ¿De qué maneras diferentes los factores de estrés afectan a los pastores nacionales y a los obreros expatriados?
3. ¿Cuáles son algunos de los estereotipos más importantes acerca del Oriente Medio? ¿Cómo pueden cambiarse?
4. ¿Cuál de los relatos en los estudios de caso lo conmovió más?
5. Enumere unas cuantas cosas prácticas que podrían hacerse para ayudar a los cristianos perseguidos por su fe en el Oriente Medio.

Bibliografía

- Abi Hashem, N. (1992). El impacto de la guerra del Golfo en las iglesias del Oriente Medio: Un análisis socio cultural, espiritual y natal. *Pastoral Psychology* (Psicología pastoral), 41, 3-21
- (1999a). Psicología transcultural. En D. Benner & P. Hill (Eds.), *Baker encyclopedia of psychology and counseling* (Enciclopedia Baker de psicología y consejería) (2nd Ed.). (pp. 294-298). Grand Rapids, MI: Baker.
- (1999b). Duelo, pérdida y dolor: Un estudio. *Journal of Psychology and Christia*

- nity (Revista de psicología y cristianismo), 18, 309-329.
- (1999c). Terapia sobre el duelo. En D. Benner & P. Hill (Eds.), *Baker encyclopedia of psychology and counseling* (Enciclopedia Baker de psicología y consejería) (2nd Ed.) (pp. 1229-1230). Grand Rapids, MI: Baker.
- Accad, F. (1997). *Building bridges: Christianity and Islam* (Construyamos puentes: cristianismo y el islam) Colorado Springs, CO: NavPress.
- Al Masih, Abd. (1996). The main challenges for committed Christians in serving Muslims (Los principales retos para los cristianos comprometidos al servir entre los musulmanes) (Ed. en inglés). Villach, Austria: Light of Life (Luz de Vida).
- Bell, R. (1968). *The origin of Islam in its Christian environment* (El origen del islam en su entorno cristiano). Londres, UK: Frank Cass.
- Candelin, J. (2001). Una perspectiva de la libertad religiosa universal. Challenges facing the Christian community: The Geneva Report 2001 (Retos que enfrenta la comunidad cristiana: El reporte Ginebra 2001). Alianza Evangélica Mundial. (Disponible en: markalbrecht@xc.org).
- Companjen, A. (2000). *Hidden sorrow, lasting joy: The forgotten women of the persecuted church*. (Dolor oculto, gozo permanente: las mujeres olvidadas de la iglesia perseguida) Wheaton, IL: Tyndale House.
- Coote, R., & Stott, J. (Eds.). (1980). *Down to earth: Studies in Christianity and culture* (Sensible y práctico: Estudios sobre el cristianismo y la cultura). Grand Rapids, MI: Eerdmans.
- Esposito, J. (Ed.). (1995). *Enciclopedia de la Universidad de Oxford acerca del mundo islámico*. New York, NY: Oxford University Press.
- Hamada, L. (1990). *Understanding the Arab world* (Cómo comprender el mundo árabe). Nashville, TN: Thomas Nelson.
- Hamady, S. (1960). *Temperament and character of the Arabs* (Temperamento y carácter de los árabes). New York, NY: Twayne.
- Hitti, P. (1978). *History of the Arabs* (Historia de los árabes) (10ª Ed.). New York, NY: Saint Martin's Press.
- Lapidus, I. (1990). *A history of Islamic societies*. (Historia de las sociedades islámicas) Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Levy, R. (1957). *The social structure of Islam*. (La estructura social del islam) Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Littlefield, D. (1997). *The Islamic Near East and North Africa: An annotated guide*. (El islam cerca de África del Este y del Norte: Una guía crítica.) Littleton, CO: Libraries Unlimited.
- Marsella, A., & Pedersen, P. (Eds.). (1981). *Cross cultural counseling and psychotherapy*. (Consejería transcultural y psicoterapia) Nueva York, NY: Pergamon.
- Nasr, N. (1994). *Islamic spirituality I & II*. (Espiritualidad islámica I y II) Lexington, NY: Crossroads.
- Robinson, N. (1991). *Christ in Islam and Christianity: The representation of Jesus in the Qur'an and the classical Muslim commentaries*. (Cristo en el islam y el cristianismo: La representación de Jesús en el Corán y los comentarios clásicos musulmanes.) Basingstoke, UK: Macmillan Education.
- Voll, J. (1982). *Islam: Continuity and change in the modern world*. (Islam: Continuidad y cambio en el mundo moderno.) Boulder, CO: Westview Press.
- Wertsman, V. (2001, June). *Árabes de Estados Unidos: Un análisis comparativo y críticos de las fuentes de referencia más destacadas*. *MultiCultural Review* (Revista multicultural), 42-47.
- Williams, J. (1971). *Themes of Islamic civilization*. (Temas de la civilización islámica) Berkeley, CA: University of California.

Youssef, M. (1991). America, oil, and the Islamic mind: The real crisis is the gulf between our ways of thinking. (América, petróleo y la mentalidad islámica: La verdadera crisis es el golfo entre nuestras maneras de pensar.) Grand Rapids, MI: Zondervan.

Zwemer, S. (1986). Arabia, the cradle of

Islam: Studies in the geography, people, and politics of the peninsula with an account of Islam and mission work. (Arabia, la cuna del islam: Estudios de la geografía, gente y política de la península con un relato del islam y el trabajo misionero.) Londres, UK: Darf.

Cuidado integral en un conflictivo Oriente Medio

Raymond Hicks

Existen varias zonas de conflicto en el Oriente Medio y plantean un riesgo potencial para el bienestar del personal misionero. Estas zonas de conflicto son áreas específicas caracterizadas por tensiones étnica-políticas, inestabilidad y violencia en desarrollo o presente. El autor examina las señales de advertencia del estrés en estas zonas, ofrece sugerencias para las personas que habitan en ellas y provee guías para los administradores y líderes para que ayuden a su personal.

La expresión «zona de conflicto» se refiere a las áreas del mundo donde existe una fuerte tensión diaria o regular, provocada por un posible o verdadero peligro que amenaza la seguridad de la persona. Esto sucede en muchas partes de nuestro mundo, pero es particularmente real en el Oriente Medio, donde serví los pasados 25 años. Estas zonas de conflicto son demasiado riesgosas sólo por el simple hecho de que vivir y ministrar en una de estas ubicaciones coloca al individuo, a la pareja, a la familia y / o al equipo, en riesgo. Algunos ejemplos de estas zonas del Oriente Medio se encuentran entre Gaza y Cisjordania, Líbano, Yemen y Siria.

El personal misionero que vive en un contexto transcultural, nor-

malmente experimenta una buena cantidad de estrés que pone a prueba su resistencia y sus reservas. No es tarea fácil aprender un nuevo idioma, una nueva cultura y una nueva serie de señales verbales y no verbales, así como desarrollar un nuevo paquete de habilidades. De hecho, a veces pasan más de dos años antes de sentir que esa tensión ha disminuido. Cuando a los factores de tensión les sumamos los de las zonas de conflicto, el resultado puede producir miedo, enojo, incapacidad, desesperanza, un carácter volátil y desvalidez. A continuación, algunas de las experiencias de riesgo que pueden convertir cualquier lugar en una zona de conflicto. Aunado a los factores normales de tensión causados por una experiencia transcultural, estas experiencias pueden lanzar a

cualquiera hacia el rápido camino del desgaste emocional, físico o espiritual:

- Amenazas de robo, violación o secuestro.

- Amenazas de muerte.

- Represión activa del cristianismo por parte de gobiernos y/o grupos religiosos militantes.

- Terrorismo y sentimientos intensos contra Occidente.

- Eventuales actos de violencia, ataques y tiroteos.

- Residir cerca de personas que han sido heridas, recibido un balazo, mutiladas o asesinadas. Si se tiene contacto con algunas de estas personas el estrés aumenta.

- Inestabilidad y violencia política que crea las condiciones para una guerra o un golpe de estado.

- Ira, odio y violencia incontrolables contra occidentales o hacia aquellos que parecieran simpatizar con ciertos grupos o causas.

- Actividades de guerra del gobierno o civiles armados que coinciden en áreas de civiles, lo que aumenta el peligro y la seguridad si la persona se encuentra en el lugar equivocado a la hora equivocada.

- Altas tasas de desempleo, bajos salarios, hambruna a gran escala y otras necesidades físicas acompañadas por violencia y agitación política.

- Situaciones de extrema pobreza que conducen a un alza sin

precedentes de latrocinio y robo armado, especialmente contra los occidentales o la clase alta.

- Toque de queda y restricciones al viajar.

Esta lista sería interminable, pero la intensidad y la realidad irían en aumento. Cualquiera de estas características por sí sola no necesariamente constituye una zona de conflicto. Sin embargo, cuando estos factores se agrupan en tres o más en cierto lugar, entonces esa área sí se puede clasificar como zona de conflicto.

Un ejemplo de esto podría ser la Franja de Gaza en Palestina. Dado el conflicto entre palestinos e israelitas, en este lugar se pueden observar las características inherentes a una zona de conflicto:

- Personal de Occidente que sirve en distintas organizaciones ha recibido amenazas de muerte.

- Palestinos locales que no se han adherido a la «prescrita resistencia del grupo», también han recibido amenazas de muerte.

- Palestinos y otros cristianos han sido el blanco de militantes que verbalmente aborrecen la venta y cualquier otra forma de uso del alcohol. Además, la comunidad cristiana batalla por mantener su identidad, al mismo tiempo que participa en las actividades de la población mayoritaria musulmana en cuanto a manifestaciones, violencia, lanzamiento de piedras, bombas incendiarias y otros actos de resistencia. (Aquí el cristianismo a veces tiene que ver más con una herencia

cultural que con un estilo de vida o una relación con Dios).

■ Regularmente suceden actos de tiroteos y bombardeos. Los pobladores y los soldados israelitas han herido y matado a los palestinos en las manifestaciones, en los tiroteos desde vehículos, en las emboscadas y en los asesinatos. Los palestinos han herido y matado a los pobladores y soldados israelitas que viven y sirven en el ejército que ocupa la Franja de Gaza. A finales de 2000, el recuento de muertos pasaba los 400, en su mayoría palestinos.

■ No hay una sola familia palestina que no haya sufrido por algún familiar herido o muerto. Por lo que es muy común que los occidentales que trabajan en la Franja de Gaza conozcan a alguien que ha sido herido o asesinado.

■ El cierre de las fronteras entre Palestina e Israel ha causado estragos en la economía palestina. El comercio no puede proveer suministros a las empresas, lo que a su vez ocasiona desempleo. Y los que trabajaban del lado de Israel ya no pueden cruzar la frontera. Como resultado, se ha reportado que la tasa de desempleo ha alcanzado el 50 por ciento. El ingreso promedio es alrededor de dos dólares al día. Los obreros que trabajan en tales condiciones sufren de mucho estrés, culpa y tristeza al ver que la pobreza se ha generalizado y que existen tantas necesidades sin llenar las 24 horas al día, los siete días a la semana.

■ El terrorismo se ha extendido.

Nadie sabe con certeza cuando será el próximo ataque de los israelitas o de los palestinos. Lo que sí se sabe es que ocurrirá y que muy probablemente será muy cerca. Por lo que los toques de queda y las restricciones de viaje son muy comunes.

■ En la Franja de Gaza, uno de los lugares más densamente poblados, la inestabilidad política es un hecho. A menudo, el liderazgo más antiguo desacuerda con la juventud política militante en cuanto a ideología y muchas veces este enfrentamiento se vuelve violento en diferentes grados, desde pelearse y gritarse hasta balaceras y muertes.

■ El descontento por el apoyo incondicional que Occidente le proporciona a Israel ha llevado a un odio contra los occidentales y sus negocios.

Vida en la zona de conflicto: estudio de caso

El siguiente, es un estudio de un caso familiar que ilustra qué quiero decir con la vida en una zona de conflicto y los efectos que tiene sobre el personal. He cambiado la información acerca de la familia para proteger su identidad, pero los detalles acerca de la zona de conflicto son reales.

Roberto y Carolina son obreros internacionales que por primera vez han estado viviendo en una zona de conflicto por tres años. Ambos poseen el grado de master. Antes de salir en su misión al extranjero, eran líderes en su iglesia local y ejemplares en el contexto occidental. Son enérgicos, altamente motivados y muy enfocados en la ta-

rea de alcanzar a su pueblo no alcanzado. Son padres de tres adolescentes y todos aprendieron el idioma local y encajan bien en la cultura.

Como familia han tenido sus altibajos. Al principio, los hijos tuvieron dificultad en adaptarse a la nueva cultura. Experimentaron problemas normales de adaptación al asistir a una escuela para expatriados localizada fuera de la zona de conflicto, pero al mismo tiempo viviendo dentro de la zona de conflicto. La relación marital entre Roberto y Carolina resistió los factores de estrés durante la adaptación inicial en su nueva ubicación.

Sin embargo, la tensión que Roberto, Carolina y los muchachos experimentaron durante año y medio se vio agravada por la intensidad de los factores de estrés en la zona de conflicto. De los factores mencionados anteriormente, casi todos estuvieron presentes en la vida de la familia, a veces a diario, a veces a intervalos. A su tensión diaria, se agregaron tres de estos factores: (1) tuvieron que proteger el automóvil con un vidrio antibalas para evitar ser golpeados por las piedras que los jóvenes lanzaban durante las manifestaciones, (2) diariamente cambiaban su ruta para evitar los bloqueos militares o las manifestaciones de turbas militantes y, (3) muchas veces no pudieron recoger a los niños en la escuela porque los militares tenían cerradas las rutas de acceso.

La relación de Roberto y Carolina se ha visto afectada negativamente

en todos los aspectos de sus vidas. Veamos algunas de las áreas claves que más han sufrido:

■ Su relación con Dios. Han perdido el gozo de su relación con Dios. Tienen poco o no tienen tiempo para la oración y el estudio de la Palabra. Espiritualmente se encuentran «en el desierto».

■ Su relación consigo mismo. Las áreas de «margen» (por ejemplo, tiempo y energía para restauración y renovación) en sus vidas se encuentran al mínimo. No hay tiempo para compartir con los amigos, la familia y relajarse. No hay tiempo para hacer ejercicio. Hay una apreciable falta de energía e iniciativa.

■ Su relación como pareja. Parece ser que las tantas conversaciones sólo llevaron a desacuerdos o discusiones. No se animan y las quejas son parte de su relación.

■ Su relación con los hijos. Existe tensión entre los padres y sus hijos. También aquí las quejas son parte de la relación. Los muchachos se la pasan hablando acerca de regresar a Europa o dejar la zona de conflicto y vivir más cerca de sus amigos que tienen fuera de la zona de conflicto.

■ Su relación con la gente del lugar. Las barreras entre Roberto, Carolina y los nacionales surgen más a menudo. Al aumentar las necesidades de la gente local de manera acelerada, la habilidad de Roberto y Carolina por satisfacer sus necesidades humanas, físicas y emocionales decrecen al mismo ritmo. Esto produce mucha tensión

y, en Roberto y Carolina, también culpa, tristeza y frustración.

■ Su relación con otros compañeros. Es difícil para los colegas de Roberto y Carolina entender su situación porque viven lejos de ellos. Y en lugar de acercarse se han vuelto más distantes, dando cabida al desánimo porque las voces de aliento se hacen menos frecuentes y más débiles.

Como podrán notar de las experiencias de Roberto y Carolina en la zona de conflicto, debido al desgaste espiritual, físico y emocional van camino al fracaso total. No estoy seguro cuánto más podrían haber soportado esta situación «de olla de presión» en la zona de conflicto, sin una ayuda o intervención. De hecho, la presión constante podría ser la posible causa de reevaluar su llamado a las misiones y posiblemente de alejarlos del grupo no alcanzado para el cual Dios específicamente los había llamado. El escenario de esta zona de conflicto es común en las áreas de Oriente Medio y de otras zonas de conflicto alrededor del mundo.

Pasos proactivos

¿Qué se puede hacer en esta clase de escenario y circunstancias similares que padecen otros obreros que viven en zonas de conflicto? ¿Qué pasos podrían ellos tomar para liberar algo de la presión de su «olla de presión» de la zona de conflicto? Dos estrategias claves son: (1) aprender a reconocer las señales de advertencia del estrés individual de la zona de conflicto y (2) desarrollar

maneras para tratar ese estrés, especialmente por medio del establecimiento de claros márgenes individuales, por pareja y familiares. El Dr. Kenneth Williams (2000, p.171) define «margen» así: «reservas suficientes de tiempo, energía (espiritual, emocional, interpersonal y física) y dinero que provean para nuestras necesidades y las necesidades de otros». El desarrollo personal de estos márgenes permite que nuestros cuerpos, nuestras emociones y nuestras vidas espirituales sanen, se restauren y se renueven de los efectos del estrés de las zonas de conflicto.

Cómo reconocer las señales de advertencia

Durante los años que serví en el Oriente Medio, noté cinco señales importantes del estrés de las zonas de conflicto, tanto en mí como en otros colegas. Estas son: depresión, inhibición de los sentimientos, falta de enfoque, miedo constante y resequedad espiritual.

La depresión

Algunos de los principales síntomas de la depresión son: dormir mucho o muy poco, letargo, dolores de cabeza, irritabilidad y enojo en aumento, falta de interés en actividades placenteras, cambios en los hábitos alimenticios, evitar las relaciones y la responsabilidad (por ejemplo, pasar largas horas en la computadora o en los juegos de video), comportamientos adictivos, aislarse de los demás y disminución de la intimidad entre esposo y esposa. Cuando algunos de estos síntomas comienzan a acumularse y per-

sisten por varias semanas, es seguro que la depresión está presente. Es importante buscar la ayuda de un profesional médico.

Inhibición de los sentimientos

La fatiga, las luchas internas, los problemas psicosomáticos y psicológicos son resultado de reprimir los pensamientos y los sentimientos. Cuanto más tarda uno en procesar las experiencias de estrés —sin compartir ni discutir las con confidentes— mayor es la posibilidad de complicaciones adicionales.

Roberto es un buen ejemplo de lo que sucede cuando alguien inhibe sus sentimientos o pensamientos. Cuando los factores de tensión aumentaron, Roberto se volvió más introvertido. En lugar de compartir sus temores de ser asesinado si lo secuestraban, los escondió muy adentro. Cuando sufrió una amenaza de muerte durante un control militar, no le dijo a nadie. Guardaba muy adentro esos pensamientos y sentimientos. Cuando presencié una golpiza injustificada por parte de militares contra unos jóvenes, siguió guardando todas esas emociones muy adentro. Hablaba menos y menos con su esposa y colegas acerca de sus íntimos sentimientos y sus experiencias. Al mismo tiempo, se enojaba con facilidad, especialmente con las personas del lugar con las que trabajaba. Cualquier cosa que decían o hacían lo enfurecía. Cuando iba conduciendo su vehículo, empezaba a gritarles a los otros conductores. Cuando su esposa le pedía algo, le contestaba

con brusquedad. Tenía poca paciencia con sus hijos y cuando éstos le preguntaban: «¿Qué te pasa?». Les respondía con un tajante: «¡Nada!». Lentamente, su actitud hacia su gente y hacia los eventos que lo rodeaban se volvió más de reacción que de respuesta.

Comenzó a lidiar con su enojo de maneras equivocadas. Constantemente expresaría cosas así: «Yo no estoy enojado», «no es mi culpa», «estás muy sensible», o «no quiero hablar de eso». Su manera de tratar las diferencias era por medio de confrontaciones agresivas o silencio total. Cuando comenzó a acumular estrés o tensión personal sus conversaciones eran una constante queja. Dejó de hablar acerca de sus sentimientos y de sus emociones internas.

Después de un año de estar así, Roberto comenzó a sufrir ataques de pánico durante los cuales se sentía extremadamente fuera de control y pensó que moriría. Estos ataques le causaban mucho miedo y lo dejaban muy débil. De una manera cada vez más frecuente, Roberto mostraba uno o más de los siguientes síntomas: ritmo cardíaco irregular, falta de respiración, miedo a la muerte y a morir, molestia en el pecho o dolor abdominal. Realmente creyó que tenía serios problemas del corazón.

Al principio, Roberto ocultó todas estas luchas de pánico y no las compartió, ni con su esposa, ni con sus colegas. Pero, después de un terrible ataque le contó a su esposa y buscó la ayuda de su médico. Después de una evaluación física completa, se deter-

minó que físicamente no tenía nada malo, pero que emocionalmente y espiritualmente estaba muy mal. Su médico lo animó a buscar un consejero. Se puso en contacto con un especialista de cuidado integral de su organización que le recomendó una persona calificada y disponible que lo podía ayudar y que vivía cerca de él.

La consejería comenzó enfocándose en la relación personal de Roberto con Dios. Fue difícil para Roberto darse cuenta que una de las primeras relaciones que se había visto afectada negativamente y que era la más importante para él, era su relación con Dios. Además, su consejero ayudó a Roberto a considerar sus factores de estrés de la zona de conflicto, sus pensamientos, sus sentimientos y sus miedos desde una perspectiva bíblica, así como física y psicológica. Más o menos después de dos meses, Roberto empezó a regresar a su estilo de vida activo y resuelto. Su relación con Dios volvió a ser prioritaria. Su papel como esposo y padre adquirió un nuevo significado. Aprendió a compartir sus pensamientos y sentimientos con su esposa y un colega de confianza con más libertad. Aprendió a compartir sus miedos con franqueza. Aprendió a percibir el contexto de la zona de conflicto como un lugar donde los nacionales podían tener un encuentro personal con Dios y no al contrario. Roberto se convirtió en una persona más funcional de lo que había sido en el pasado. Se relacionó de una mejor manera con su familia,

con sus compañeros y con los nacionales, sin que los ataques lo acosaran, ni restringieran sus actividades.

No todos los casos como el de Roberto pueden ser tratados en el mismo lugar dentro de una zona de conflicto. Algunas veces es necesario sacar del área a la persona y a su familia para realizar el tratamiento sin los factores de estrés activos de la zona de conflicto. Esto ayuda a la persona o personas a reducir de forma inmediata los factores de estrés y de esa manera procesar los pensamientos, sentimientos y miedos en una ubicación segura y de apoyo.

Falta de enfoque

Perder el enfoque es devastador para los obreros en las zonas de conflicto, ya que normalmente poseen un alto sentido de ética para el trabajo o ministerio. Por otra parte, la mayoría de ellos recibe financiamiento de personas o donaciones de organizaciones de su país de origen que creen en ellos, en su trabajo y ministerio. Pero, cuando la falta de enfoque se asienta y el personal comienza a creer que son improductivos, su sentido del deber, su dedicación y responsabilidad de dar cuenta a aquellos que los apoyan y a su liderazgo, les causan sentimientos de culpa. Y si esto continúa, los sentimientos de culpa, fracaso e improductividad, cuando se suman a las otras señales de advertencia de la zona de conflicto, provoca que la persona se hunda cada vez más en las arenas movedizas de la desesperación.

Miedo constante

Es el tipo de miedo que domina la vida tanto en los momentos en que se está despierto como en los que se está dormido. Corroe el corazón, la mente y el alma. Puede ser miedo a la muerte, a morir, a los bombardeos, al terrorismo, al secuestro, a la violación, al asesinato, al robo, al ataque de las batallas espirituales o cualquier otro peligro y amenaza producidos por el miedo. Este miedo puede ser por uno mismo, por un familiar, por un amigo o por un compañero de equipo. Este miedo nos impide realizar la más sencilla de las tareas y nos hace comportarnos erráticamente. Una tarde, unos militantes enmascarados me pararon y me amenazaron con sus armas y durante los dos meses siguientes que viajé, tenía miedo a qué aparecería en cada cruce de cada calle. Debido a este miedo que ocultaba bajo mis pensamientos y sentimientos, me volví muy nervioso.

Resequedad espiritual

Por siglos, los desiertos del Oriente Medio han sido lugares de renovación espiritual y fortalecimiento de las relaciones entre el hombre y Dios. Jesús y Pablo son dos excelentes ejemplos de esto. Los monjes se van al desierto a vivir para estar en comunión con Dios. Hay momentos en los cuales Dios nos hace pasar por experiencias, tipo desierto, para movernos y desarrollarnos.

Aunque, muchas veces, la vida espiritual de nuestro personal se

vuelve seca y estéril como esos desiertos. Sé que ese fue mi caso. Durante la época de mayor intensidad de estrés en la zona de conflicto, hubo un tiempo que andaba muy apartado de Dios, en lugar que este lugar me acercara más a Dios. Se me hacía tan difícil orar, o mejor, imposible. Daba cualquier clase de excusa para no leer su Palabra. En otras palabras, en medio de la oscuridad, corté toda fuente de esperanza—mi relación con Dios. A continuación, algunas de las razones de esta condición de sequedad espiritual:

- La falta de preparación espiritual para enfrentar la batalla espiritual que se encuentra presente en las zonas de conflicto. Ya sea que nadie nos advirtió o no escuchamos el hecho de que una zona de conflicto es en sí una zona de batalla espiritual.

- La falta de creyentes o la falta de relación con otros creyentes en la zona de conflicto. Uno de los grandes errores que cometen las organizaciones de envío es mandar una sola unidad a la zona de conflicto. Si se envía a una pareja sin el debido apoyo por parte de un equipo ya sea éste de afuera o local, es seguro que padecerá intensos ataques de lucha espiritual. Sin este apoyo espiritual, rápidamente se sentirán desanimados y derrotados.

- La falta de un tiempo de adoración y alabanza individual y en grupo. Todos tenemos la necesidad de ser animados, fortalecidos, apoyados y renovados a través de la alabanza y la adoración en grupo. Y se necesita más en una zona de conflicto.

- La falta de una base adecuada

de apoyo en oración alrededor del mundo, por las necesidades específicas y retos que afronta el personal en una zona de conflicto. Esta base es esencial para el personal en una zona de conflicto. Sin ésta, enfrentamos las batallas espirituales solos, cuando el deseo del Padre es que las enfrentemos con el cuerpo de Cristo.

■ La falta de un estilo de vida disciplinado en oración y estudio de la Palabra. La disciplina espiritual es crucial para toda la gente que se encuentra en una zona de conflicto. Para mejorar la vida en una zona de conflicto se deben mantener la oración, el ayuno, la lectura de la Biblia, la adoración, tiempo a solas y en silencio con Dios, servicio, mayordomía y el evangelismo. Al practicar todas estas disciplinas, la relación con Dios crecerá y se volverá más íntima.

■ La incapacidad de priorizar las actividades diarias. Los negocios, el trabajo y el ministerio pueden llegar a ser más importantes que la comunión con Dios.

■ Esta resequedad espiritual nos puede conducir a vagar en el desierto de la zona de conflicto sin dirección, sin esperanza, ni visión y, lo más importante aun, sin la relación de sustento del Padre.

Estrategias para vivir en las zonas de conflicto

Una estrategia es un plan para alcanzar un propósito específico. En el caso de vivir en las zonas de conflicto, es esencial desarrollar tales estra-

tegias. A continuación diez estrategias que ayudan al personal a afrontar el estrés en las zonas de conflicto:

Permita que otros le hablen directa y libremente acerca de qué pasa en sus vidas

Una de las cosas más importantes que mi esposa y yo hicimos cuando vivíamos en una zona de conflicto fue darle permiso a una pareja de confianza para que nos hablara con libertad acerca de nuestras vidas. Descubrimos que los límites que desarrollamos en una zona de conflicto no estaban del todo claros. Esto quiere decir que en medio de las circunstancias nos seguíamos diciendo: «Las cosas no están tan mal», «Podemos lidiar con eso». Luego, cuando las cosas comenzaban a empeorar como por ejemplo, una bomba que acaba de explotar en la carretera unos minutos antes de que pasáramos, decíamos: «Creí que sería peor». Y así fuimos moviendo los límites más atrás, pero lo único que estábamos haciendo era empeorando las cosas, íbamos caída cuesta abajo. Ignorando nuestros pensamientos y nuestros sentimientos, y perdiendo la realidad de arreglar las cosas de una manera saludable. Si nuestros amigos que vivían fuera de la zona de conflicto, se hubieran percatado que estábamos empezando a minimizar las realidades y peligros de nuestra situación, nos hubieran exhortado a abandonar la zona de conflicto. Si nos hubieran pedido que saliéramos, confiábamos plenamente en ellos para salir por un par de semanas y reevaluar nuestra situación para ver si éramos capaces de continuar nuestro trabajo y ministerio.

En Efesios 4:25 encontramos el principio bíblico para que hablemos con otros hermanos sobre sus vidas: «Por lo tanto, dejando la mentira, hable cada uno a su prójimo con la verdad, porque todos somos miembros de un mismo cuerpo».

Busque ayuda

Hay momentos en que todos nos hemos sentido deprimidos. Todos hemos experimentado miedo. Momentos en que perdemos el enfoque de las tareas a realizar. Momentos de resequedad espiritual. Hechos normales, pero que cuando se vuelven rutinarios debemos buscar ayuda. Ponga atención a las palabras de otros, qué le están diciendo, cómo reacciona, qué siente. Para empezar, hágase una evaluación médica para asegurarse que no hay nada físico que esté ocasionando los problemas. Luego, busque consejería o un amigo de confianza que pueda ayudarlo a evaluar qué está pasando en su vida. Consulte con un líder o con un miembro del cuidado integral para platicar sobre los factores de estrés en su zona de conflicto.

En medio de problemas, recuerde el Gran Mandamiento y la soberanía de Dios

Primero, en Marcos 12:28-31, Jesús nos comparte la importancia de las relaciones y de permanecer en contacto. De todos los mandamientos, Él dijo: «El más importante es: “Oye, Israel. El Señor nuestro Dios, el Señor es uno. Ama al Señor tu Dios con todo tu corazón, con toda tu alma, con toda tu mente y con to-

das tus fuerzas. El segundo es: Ama a tu prójimo como a ti mismo. No hay otro mandamiento más importante que éstos”».

Segundo, en Juan 17 nos dice que nunca estamos solos, no importa cuáles sean nuestras circunstancias. En medio de nuestro dolor y sufrimiento, nunca estamos solos. Ya sea que nosotros estemos sufriendo o las personas a las que servimos, Dios siempre está presente para apoyarnos, consolarnos y animarnos. Dios siempre es soberano en cualquier circunstancia. Él tendrá la victoria en nuestras vidas y en las zonas de conflicto. Aunque no reconozcamos este hecho, debemos mantenerlo siempre delante de nosotros porque su soberanía no depende de nuestro reconocimiento, ni de nuestra conciencia. Depende en la verdad de su Palabra y en la realidad de su presencia.

Todos los que se encuentran en una zona de conflicto deben mantenerse conectados a Dios. Sólo Él es nuestra fuente de fortaleza y esperanza. No es un mero comentario obligatorio de Dios, sino un recordatorio importante acerca de nuestra relación con Él. Todos los días manténgase enfocado en Dios e inmerso en su Palabra. Aunque sea difícil, háblale en oración que Él contestará.

Prepárese para la batalla espiritual

La batalla espiritual que se describe en Efesios 6:10-20, es quizás el área más importante que debemos entender y practicar cuando se vive en las zonas de conflicto. Oren por liberación, por discernimiento espiritual, por opresión

demoníaca y fuerzas espirituales malignas en las «regiones celestiales» que no son sólo conceptos abstractos sino realidades de la vida. Para el personal en el campo, puede ser devastador salir derrotado en las batallas de la guerra espiritual. Es en ellas que nos desanimamos, perdemos perspectiva y perdemos la relación íntima con nuestro primer amor.

La mayoría de nosotros no estábamos bien preparados para lo que nos esperaba en la arena de la batalla espiritual en las zonas de conflicto. Un caso impresionante fue la experiencia de Timoteo y Laine que tenían algunos problemas en su matrimonio. Como era de esperar, el esposo estaba muy deprimido. Mi esposa llamó a otra pareja para que los cuatro interviniéramos en oración por ellos. Oramos por cuatro horas. Durante ese tiempo, Dios le habló a Timoteo confirmando que estaba tratando de hacerlo todo sin Él. Además, pudo darse cuenta que el intérprete que lo ayudaba, practicaba blasfemias del islam y había proferido algunas contra Timoteo. Inmediatamente después de este tiempo de oración, todo el semblante de Timoteo cambió. A través de la oración, Timoteo experimentó un cambio interno trascendente. Timoteo y su familia regresaron a su zona de conflicto y afrontó su batalla de lucha espiritual con renovada fe y esperanza. En su tiempo de oración y adoración, llegó a tener una relación más íntima con el Padre, desarrolló una estrategia de oración y una base

de apoyo e inició una serie de estrategias contra las maldiciones del intérprete. Tiempo después, Timoteo informó que toda su actitud había mejorado, su relación matrimonial era más fuerte y que ya no estaba más deprimido.

Existen diferentes opiniones acerca de la batalla espiritual, sin embargo, existen muchos libros buenos y equilibrados sobre el tema. Pregunte a su pastor o a algún colega qué libros son los más indicados para usted desde su perspectiva bíblica. Sin embargo, recuerde la importancia de la armadura de Dios. Una muy útil perspectiva la encontramos en George Otis, Jr. (1998, p. 187) que dijo: «Ponernos la armadura de Dios es sinónimo de una rendición diaria al señorío de Jesucristo... Nada más tenemos que dedicar nuestros primeros pensamientos conscientes a la voluntad del Maestro cada mañana. Colocarnos la armadura de Dios se vuelve un hábito, cuando escogemos caminar conscientes de su presencia y propósito durante el resto del día».

Ocúpese en el enriquecimiento de su matrimonio

Los esposos no deben dar por sentado su relación matrimonial. Es tan fácil desatender esta relación porque todo lo demás parece más importante. Las personas con necesidad, las demandas del ministerio, las fechas límites y otras tareas que nos roban tiempo y energía, que al final del día queda muy poco para nuestro cónyuge. Cuando al estrés en las zonas de conflicto se le agrega este cuadro, se ter-

mina con dos individuos que ya no tienen el tiempo, ni la energía, ni el deseo de invertir en la relación.

El distanciamiento no sucede de la noche a la mañana. He trabajado con parejas que se han distanciado tanto que se han convertido en dos personas que nada más viven juntas. Cuando esto sucede, la infidelidad conyugal está a la vuelta de la esquina. Haga tiempo para su cónyuge. Mantengan juntos como pareja su crecimiento espiritual. No dejen que se apague la llama del romance. Salgan solos. Diviértanse y jueguen juntos. Escápanse aunque sea sólo por una noche. Sea diligente para comunicarse con claridad y regularidad. Aprovechense de oportunidades de enriquecimiento matrimonial y de retiros para parejas. Su relación conyugal tiene el potencial de sostenerlo durante cualquier tormenta o estrés de las zonas de conflicto.

Ejercítese

No es fácil mantener una buena condición física en las zonas de conflicto porque no es seguro o aceptable salir y ejercitarse. Nuestros hábitos alimenticios y ejercicios rutinarios pueden cambiar. Y como nuestro corazón, mente, alma y fortaleza están entrelazados, nuestra vida espiritual y emocional también puede verse afectada negativamente. Si un área sufre, en este caso la física, también las otras se ven afectadas. Una de las preguntas más frecuentes que me hacen tanto hombres como mujeres que se encuentran en las zonas de

conflicto es: «¿Cómo y dónde puedo ejercitarme físicamente?» Tendrán que conseguir una bicicleta estacionaria, una banda para caminar o correr, realizar aeróbicos con gradas o escalón y ejercicios isométricos, todas son buenas opciones para ejercitar en casa. También pueden comprar videos que cubren todos los aspectos del ejercicio físico y que pueden hacerse en la privacidad de su sala frente a un televisor.

Desarrolle amistades cercanas y confidentes

Muchas de las personas que están casadas dicen: «Mi mejor amigo(a) es mi esposo(a)». Fenomenal. Pero al mismo tiempo, todos nosotros deberíamos beneficiarnos de tener por lo menos, un confidente de nuestro mismo sexo. Esto también es válido para los solteros. Al trasladarnos con mi esposa hacia nuestra zona de conflicto, una de las cosas por la que primero oramos fue por una amiga para ella y un amigo para mí. Necesitaba otra amistad fuera de mi matrimonio con quien relacionarme de «hombre a hombre». Como regla, los hombres normalmente no cultivan con facilidad una relación «de mejor amigo». En cambio a las mujeres, en las zonas de conflicto, se les hace más fácil encontrar esa amiga especial. Una amistad como la de Rut y Noemí o la de David y Jonatán, será de bendición y estímulo para su vida y ministerio. Mi mejor amigo en la zona de conflicto se constituyó en mi apoyo y fortaleza, y yo también para él. Toma valioso tiempo y energía desarrollar una amistad de

esa naturaleza, pero el beneficio para ambos bien vale la pena tal esfuerzo.

Anime

En las Escrituras existen dos pasajes acerca de realizar algo todos los días. El primero está en Lucas 9:23: «Si alguien quiere ser mi discípulo, que se niegue a sí mismo, lleve su cruz cada día y me siga». El segundo está en Hebreos 3:13: «Más bien, mientras dure ese ‘hoy’, ánimoense unos a otros cada día, para que ninguno de ustedes se endurezca por el engaño del pecado». Podemos perder la esperanza, la visión y el enfoque sin este estímulo diario. Pero con él, podemos hacer más allá de lo que alguna vez imaginamos. Animarse es un camino de dos vías, es mutuo. Es una disciplina y una práctica. Si no nos animamos unos a otros todos los días, corremos el riesgo de «endurecernos por el engaño del pecado». Un buen antídoto para la desesperanza en una zona de conflicto es mantener una red de comunicación en un espíritu de estímulo unos a otros. Nos ayuda a mirar el potencial y el poder de Dios aun en medio de las circunstancias más difíciles.

Tómese tiempo para hablar y procesar ciertos asuntos

Cuando sienta que la ira, el miedo, el odio y la frustración progresan en su vida en la zona de conflicto, busque con quien hablar acerca de estos problemas. Con ese propósito busque hablar con su esposa, su mejor amigo, un compañero maduro, un colega, un especialista del cuida-

do integral u otro. Cuando vivíamos en una zona de conflicto a finales de los ochenta y a principios de los noventa, caminaba sobre terreno peligroso, odiaba a los soldados que mataban y herían a las personas a las que me había mandado Dios. Y cuando el odio siguió creciendo me di cuenta que me estaba escabullendo de la presencia y de la voluntad de Dios. Mi esposa y mi mejor amigo me ayudaron a trabajar muchos problemas, a renovar mi relación con el Señor y a mantener la perspectiva correcta.

Juegue y diviértase

Aparte tiempo para relajarse, renovarse y recrearse, en otras palabras ¡diviértase! De lo contrario la vida en las zonas de conflicto se hará más insostenible. Como pareja, o en familia, en grupos de parejas, grupos de solteros, o en equipo o cualquier otra clase de grupo, jueguen juegos de mesa, al aire libre, salgan de excursión u otras actividades parecidas. Uno deja de pensar en la vida en las zonas de conflicto y le permite alejarse de esas preocupaciones, miedos, frustraciones, peligros y estrés que siempre están presentes.

Durante el clímax de la *intifada* (el conflicto entre palestinos e israelitas a finales de los ochenta y principios de los noventa) las tensiones estaban extremadamente elevadas. Estábamos muy tensos porque mucha de la gente que conocíamos había sido golpeada, encarcelada o asesinada. Además, sufríamos los constantes controles en las carreteras, toques de queda y una atmósfera muy tensa. Un fin de semana, cinco familias decidimos ir de excur-

sión por el desierto de Judea. Caminamos por cañones, vadeamos arroyos, reímos, hablamos y jugamos durante todo el camino. Realmente pudimos desconectarnos de toda la tensión que se vivía en Cisjordania. Regresamos a nuestros hogares exhaustos pero rejuvenecidos. Nuestros cuerpos habían dado todo lo que podían. Nuestras emociones corrían libres y jugaban en la colina del campo de Judea. Se renovaron nuestros espíritus al hablar y reír con nuestros colegas con los que compartíamos dos cosas en común, nuestra fe en Dios y el estrés de vivir en una zona de conflicto.

Guías para los líderes y administradores

Las agencias de envío juegan un papel importante en las vidas del personal que vive en las zonas de conflicto. Los líderes de las misiones, tal como los directores, son los primeros y los proveedores principales del cuidado integral en muchas situaciones. Según mi experiencia de vivir en una zona de conflicto, de trabajar como administrador y asistir como especialista del cuidado integral, a continuación una lista de cosas que los administradores y líderes pueden hacer por su personal:

Cinco cosas a evitar

Evite las exageraciones

Si nunca ha vivido en las zonas de conflicto durante seis meses o más, tenga cuidado en el uso de la tan trillada frase: «Sé por lo que está pasando y lo que siente», ya que las

personas que viven en estas zonas son muy sensibles. Esta clase de comentarios no son bien recibidos por el personal en las zonas de conflicto, especialmente cuando los administradores y los líderes los hacen desde sus seguras y estables oficinas en los países occidentales.

Evite minimizar el peligro y el estrés

Cuando hable con el personal en las zonas de conflicto, tenga cuidado de no presentar los peligros y factores de estrés que están padeciendo de manera trivial, de negarlos o de espiritualizarlos. Lo mejor que puede hacer es mostrarse sensible al dolor y al daño de la persona en la zona de conflicto, hablarle con un corazón amoroso y compasivo y escuchar más que hablar.

Evite el conflicto

Trate de no reaccionar de forma negativa ante su personal en las zonas de conflicto, ya sea en persona, en el teléfono o por correo electrónico. Quizás sea difícil comunicarse con ellos y hasta no se den cuenta. Ellos no necesitan que se les agregue más estrés si tienen conflictos con sus líderes. Hay un momento y un lugar para tratar los problemas, pero no por teléfono o por correo electrónico. Las confrontaciones cara a cara deben llevarse a cabo fuera de la zona de conflicto.

Evite las sobrecargas de trabajo

Trate de no aumentar la carga de trabajo, del ministerio o de los asuntos administrativos de su personal en la zona de conflicto. La mayor parte del tiempo uno está tratando de mantenerse a flote, emocionalmente hablando,

y cualquier responsabilidad extra sólo creará más frustración, estrés y preocupaciones. Uno de los mayores problemas de sobrecarga emocional que el personal en la zona de conflicto enfrenta es el del cónyuge que viaja frecuentemente. Sé de organizaciones que demandan que su personal viaje entre un 30 a 60 por ciento de su tiempo. Esto es una receta segura para que el viajero se desgaste. Pero también es una receta segura para el cónyuge que se queda, que «se ocupa del fuerte», cuida de los niños y administra todos los otros aspectos de su diario vivir. Normalmente es la esposa la que se queda. Además, la tensión que causa esta separación de la pareja hace estragos en la relación marital, especialmente en aquellos que viven en las zonas de conflicto. Es aconsejable que los administradores no impongan esta carga adicional en su personal en las zonas de conflicto y reduzcan los viajes lo más que se pueda.

Evite tomar decisiones sin el conocimiento del personal

Trate de no tomar decisiones relacionadas con el personal en las zonas de conflicto sin conocer su opinión. Valore su opinión e inclúyala en el proceso de toma de decisiones, si no quiere entrar en conflicto con su personal. Tome las decisiones con ellos dentro del contexto de la zona de conflicto, no desde la comodidad y seguridad de una oficina ubicada en Occidente.

Diez cosas por hacer

Provea una cadena de apoyo de cuidado integral

Nunca dude en enviar ayuda al personal en la zona de conflicto. Lo apreciarán. Serán de gran ayuda para el personal los talleres acerca de cómo responder en situaciones de crisis, seminarios y retiros sobre la vida espiritual, enriquecimiento del matrimonio, conferencias en educación y vida familiar, desarrollo de la carrera profesional, entrevistas para el personal que se retira o que deja el campo por un tiempo, y otras oportunidades similares. El cuidado integral es una muestra de cómo la organización los valora e invierte en ellos. Cuando se lleve a cabo la planificación anual, los presupuestos y el desarrollo de estrategias, recuerde incluir los recursos para el cuidado integral. Un buen cuidado integral es proactivo, es más que simplemente ofrecer consejería cuando alguien está en problemas. Hay una petición clave que siempre aflora cuando hablo con el personal misionero, incluso con el personal en zonas de conflicto, y es la siguiente: «Necesitamos del cuidado integral para poder lograrlo».

Mantenga una comunicación telefónica rutinaria

El correo electrónico es una maravilla, pero el personal en las zonas de conflicto necesita oír su voz, necesita saber que ustedes se preocupan, que los apoyan y animan. Dependiendo qué tan problemática sea su situación, llámelos semanalmente o por lo menos una vez al mes. Es útil fijar una hora y

un día específicos para que el personal esté esperando su llamada y no los sorprenda. Trate de no mezclar las llamadas administrativas con las llamadas para comprobar cómo se encuentran. Usted puede pensar que está llamando para saber cómo se encuentran, pero ellos pueden tomarlo como una llamada administrativa y que después se le ocurrió averiguar cómo estaban.

Escuche

Cuando hable por teléfono, escuche qué dicen y qué no dicen. Pregunte acerca de sus pensamientos, ideas y sentimientos desde una perspectiva del cuidado pastoral. Preste atención a las señales de racionalizar, espiritualizar y trivializar su situación, también a las señales de hipersensibilidad y a la pérdida de noción de los límites. Escuche las llamadas de socorro no expresadas. Además, preste atención a todas las otras señales mencionadas anteriormente en este capítulo. No siempre el personal tiene conciencia de cuánta ayuda necesitan. Si no puede determinar qué hacer, tal vez sea mejor programar una consulta telefónica con un especialista del cuidado integral y su personal para asegurarse que está entendiendo claramente su situación.

Anime

Usted será la fuente principal de aliento que reciba su personal, especialmente si se encuentran solos en lugares aislados. Uno de los mayores errores que comete el liderazgo al ubicar al personal, especialmente en

las zonas de conflicto, es colocar una unidad familiar sola en una de estas zonas. Cuando no preparamos y no enviamos familias compatibles, «de dos en dos» los ponemos ante un gran riesgo emocional y espiritual. En estas zonas de conflicto, una unidad familiar necesita el apoyo, el estímulo y el sostén de otra familia.

Otorgue tiempos de descanso

El personal que vive en las zonas de conflicto necesita la oportunidad de alejarse de los peligros de su ubicación de manera regular. Es muy difícil para los individuos, las parejas y las familias permanecer «en el calor de la batalla» sin la esperanza de un alivio. Muchas organizaciones ordenan tales descansos y proveen apoyo económico en ciertos momentos para que su personal se aleje por un tiempo. El tiempo de descanso puede ser dos semanas cada seis meses, pero esto se debe determinar con su personal, con el personal del cuidado integral y con otros líderes. En algunas zonas, estos descansos deberán hacerse fuera del país. En otros casos, será lejos de la zona de conflicto pero dentro del mismo país. Algunas organizaciones han establecido hogares seguros, disponibles para su personal así como para el personal de otras organizaciones.

Visite a su personal siempre que sea posible

Las visitas por un obrero o líder del cuidado integral de su organización o secundado por algún otro líder de otra organización son muy importantes. Una estadía de varios días le proporcionará la información necesaria para

detectar las dificultades y peligros de esa zona de conflicto. Le permitirá caminar junto a su personal y escuchar sus miedos, gozos, dificultades y heridas. Además, le permitirá ministrarlos. Después de su partida, será muy beneficioso continuar a través de las llamadas telefónicas tanto para ellos como para usted, ya que le proveerá de un mejor entendimiento de su situación y por lo tanto, usted podrá otorgarles un mejor apoyo y la motivación que necesitan.

Facilite oportunidades para las entrevistas de reingreso

Siempre que su personal tenga que alejarse de la zona de conflicto por un corto descanso, una conferencia, una reunión o un taller, trate de llevar a cabo una entrevista emocional.⁶ Para algunos será necesario aplicar una entrevista con el modelo Informe del Estrés sufrido en un Incidente Crítico (CID, por sus siglas en inglés),⁷ mientras que para otros solamente sea necesario y beneficioso escucharlos y luego ayudarlos a aclarar sus pensamientos, sentimientos y planes.

Liderazgo activo

Llegará el momento que tendrá que tomar el papel de un liderazgo más activo con el personal ubicado

en los lugares más conflictivos. Si una de las unidades familiares pareciera que está a punto de desmoronarse, esté preparado para actuar a su favor. Hábleles y después de consultar con otros como especialistas del cuidado integral, prepárese para sacarlos de allí por su propio bien y seguridad.

Control

Es importante que se lleve un control del personal durante y después de su servicio en la zona de conflicto. Haga que su especialista del cuidado integral se comunique con ellos por correo electrónico, teléfono y visitas personales. Si no cuenta con uno, busque la asistencia de un especialista de otra organización. También es importante que su personal sea entrevistado por medio de un CID después de salir de la zona de conflicto. El CID es una herramienta muy valiosa que puede ayudar a su personal a procesar las experiencias de la zona de conflicto y posiblemente a evitar las dificultades relacionadas con el estrés resultado de estas experiencias.

Desarrolle una estrategia y un protocolo para las zonas de conflicto

Cada organización haría bien en desarrollar un protocolo de la zona de conflicto para controlar adecuadamente la estabilidad y responder con propiedad a las crisis que surgen en esas

⁶ Para una definición de esta entrevista consulte el capítulo 6 (*N. del t.*).

⁷ CID (Critical Incident Stress Debriefing): Informe del Estrés Sufrido en un Incidente Crítico, modelo usado por servicios de emergencia, bomberos y policía después de un trastorno por estrés posttraumático que consiste en una entrevista altamente estructurada, de carácter personal. De «Reduzca sus niveles de estrés con People in Aid», p. 6 (*N. del t.*).

zonas. Debe desarrollarse e informarse del mismo al personal antes de entrar en una zona de conflicto, normalmente durante la orientación previa a la partida del personal al campo. Es importante una capacitación en la administración de momentos de crisis y contingencia. A continuación alguna de las cosas que serían útiles a incluir en su protocolo:

- Defina una zona de conflicto e idee la manera de controlar el grado de riesgo para su personal.

- Detalle el trabajo y las expectativas que el personal tiene del ministerio.

- Provea las oportunidades de ayuda de la organización y de un especialista del cuidado integral.

- Provea recursos para vivir en una zona de conflicto (libros acerca del estrés, ejercicio físico, crecimiento espiritual, etc.).

- Delinee una estrategia administrativa para afrontar las zonas de conflicto (planes de contingencia). Todo el liderazgo y los administradores deben tener una capacitación en los procedimientos de la administración de contingencia.

Conclusión

Todos nosotros somos responsables de llevar a cabo un buen cuidado integral del misionero. Primero, todo el personal que vive en una zona de conflicto es responsable de su propio cuidado. Todos deben ser proactivos ya sean individuos, parejas o equipos. Cada persona debe to-

mar los pasos necesarios hacia el desarrollo de unos límites saludables. Todos deben estar conscientes de las señales de advertencia y de los peligros que resultan al no cuidarse. Además, deben estar dispuestos a solicitar la ayuda cuando la necesiten. Los amigos cercanos proveen una red segura de apoyo y estímulo.

Segundo, el liderazgo, los administradores de agencias y de las organizaciones son responsables por el cuidado integral del personal. Sólo porque no reciben ningún grito de socorro, no quiere decir que todo está bien. Constantemente, deben verificar de una manera sensible cómo se encuentra el personal en una zona de conflicto. Como distintivo y como parte del programa del cuidado integral de una agencia, es clave la manera cómo se relacionan con el personal y el ejemplo que les muestren. Mi amigo y líder en el campo misionero, el Dr. Eddie Pate, se expresó muy bien al decir: «Tres cosas debo hacer para que mi gente permanezca en el campo (en las zonas de conflicto) por mucho tiempo: Cuidarlos, cuidarlos y cuidarlos».

Tercero, los especialistas en el cuidado integral son responsables del cuidado integral en las zonas de conflicto ya sea como parte del equipo en el campo, como el equipo de cuidado móvil o como la base de la organización en el país de origen. Estos especialistas deben estar siempre disponibles para pasar tiempo de calidad con el personal y poder ayudarlos. Además, pueden informar a las agencias de envío acerca de los asuntos y necesidades del cuidado integral. También de-

ben mantenerse al día en su campo de especialidad y asegurarse de descansar y recibir el apoyo necesario ya que en estas zonas de conflicto nadie se escapa al estrés. Sería muy útil para los especialistas del cuidado integral, vivir por lo menos de tres a seis meses en una zona de conflicto para adquirir una buena comprensión de la vida que el personal en estas zonas le toca experimentar.

Sí se puede vivir en una zona de conflicto. Sí es posible madurar en la relación con Dios, con uno mismo y con otros. Sí es posible encontrar seguridad en Él, en medio del estrés y el peligro. Más aun, sí es posible realizar la tarea para la cual el personal en la zona de conflicto ha sido llamado. Para lograrlo, es crucial el amor y el apoyo que se provee a través de un buen cuidado integral porque las zonas de conflicto siempre existirán. Que el Señor nos dé sabiduría y compasión al ministrar fielmente a la gente en necesidad que vive en estas áreas y al cuidar con diligencia a nuestros obreros.

Preguntas para discusión

1. ¿Cuáles son los factores de estrés y peligro que describen a la zona de conflicto en la que vive o en la que vive el personal que usted conoce?

2. ¿Cuáles son algunas de las probables señales de advertencia que está experimentando y que le ayudarán a reconocer que vivir en una zona de conflicto le está afectando negativamente?

3. Enumere de qué maneras su organización podría poner en práctica algunas de las sugerencias que se hacen en este artículo.

4. Anote algunas de las estrategias personales que le han sido útiles durante su experiencia en la zona de conflicto y que podrían ayudar a otros que ministran y viven en estas zonas.

5. ¿De qué maneras se puede apoyar más a los creyentes nacionales que viven y que están «atrapados» en las zonas de conflicto?

Bibliografía

- Anderson, N., & Baumchen, H. (1999). *Fin ding hope again. (Cómo recuperar la esperanza)* Ventura, CA: Regal Publishing.
- Carlson, E. (1997). *Trauma assessments: A clinician's guide. (Evaluaciones del trauma: una guía clínica)* New York, NY: Guilford.
- Eriksson, C., Vande Kemp, H., Gorsuch, R., Hoke, S., & Foy, D. (2001). Exposición al trauma y síntomas de trastorno por estrés post traumático en el personal de desarrollo y ayuda internacional. *Journal of Traumatic Studies*, 14, 205-212 (Revista de estudios traumáticos).
- Matsakis, A. (1996). *I can't get over it: A handbook for trauma survivors. (No puedo superarlo: un manual para los sobrevivientes al trauma)* Oakland, CA: Publicaciones New Harbinger.
- Otis, G., Jr. (1998). Cómo reconocer y vencer los poderes de lo oculto. *International Journal of Frontier Missions*, 15, 183-192. (Revista internacional de las misiones fronterizas)
- Welch, E. (1997). *When people are big and God is small. (Cuando la gente es grande y Dios es pequeño)* Phillipsburg, NJ: P & R Publishing.
- Whitney, D. (1991). *Spiritual disciplines for the Christian life. (Disciplinas espirituales)*

para la vida cristiana) Colorado Springs,
CO: NavPress.
Williams, K. (2000). Sharpening your inter

personal skills. (Cómo mejorar las relaciones
interpersonales) Colorado Springs,
CO: Interpersonal Training Partners.

Parte III
CÓMO DESARROLLAR Y
PROVEER CUIDADO
INTEGRAL

Jesucristo, el corazón del cuidado integral

David y Joyce Huggett

La razón para que el ministerio de Jesús aquí en la tierra fuera poderoso, fue el resultado del apoyo amoroso que recibió de Dios Padre y de Dios Espíritu Santo. A su vez, Jesús pudo darles el mismo apoyo a sus discípulos. Jesús forjó una relación profunda y amorosa con cada uno de ellos, les sirvió de ejemplo para llevar otro estilo de vida y les enseñó cómo deben y pueden vivir para Dios. Jesús, el Maestro del cuidado integral, tiene mucho que enseñar a los obreros y a los compañeros en las misiones.

A principio de los años noventa, cuando nos encontrábamos en una de las tantas encrucijadas de la vida, una misionera ya retirada nos hizo la siguiente pregunta: «¿Qué intentan hacer el resto de sus vidas? Habíamos pastoreado una floreciente iglesia por 19 años en Inglaterra y sentíamos que Dios tenía algo diferente para nosotros, así que delegamos el liderazgo a otros y tomamos un tiempo sabático en la isla de Chipre para descansar, reflexionar y considerar la pregunta: «¿Y ahora qué?» La pregunta de la misionera era oportuna.

Cuando nos plantearon esta pregunta, teníamos unas seis semanas de estar atendiendo un centro de estudios para misioneros. Ubicado en una hermosa aldea de la isla, este

centro proporcionaba un lugar donde los compañeros misioneros podían venir a estudiar una variedad de temas. Contaba con una biblioteca bastante completa, con estanterías llenas de comentarios bíblicos, libros sobre misiones, sobre relaciones y más. También había cintas de audio para que los misioneros escucharan y aprendieran. La misionera que nos había preguntado acerca de nuestro futuro, reconocía el trabajo que habíamos hecho en el centro y nos dijo: «Creo que Dios los está llamando para servirle a largo plazo en el extranjero, ¿les importaría si le escribo al director internacional de mi misión acerca de ustedes?»

La respuesta a esta pregunta cambió el curso de nuestras vidas. Un año más tarde, regresamos a Chipre a ini-

ciar un ministerio completamente distinto. Nos habíamos dado cuenta de que la mayoría de misioneros están muy cansados para estudiar, así que por seis años les proporcionamos un lugar que en vez de trabajar para presentar exámenes, podían aceptar la invitación de Jesús en Marcos 6:31: «Vengan conmigo ustedes solos a un lugar tranquilo y descansen un poco». Y ahora que hemos regresado a Inglaterra, hemos continuado con este ministerio de cuidado integral desde nuestro hogar. Lo hemos llamado The Hiding Place (un lugar para apartarse). Un lugar que les encanta a los misioneros para reflexionar acerca de los meses o años que han estado trabajando en el extranjero, para prepararse en oración antes de salir al campo por primera vez o simplemente para disfrutar de la paz y la belleza de un lugar donde pueden encontrarse con Dios sin ser molestados.

A través de los años y al estar escuchando a estas personas, hemos tratado de comprender y aplicar la manera en que Jesús abordaba a sus discípulos. Así, el tema del cuidado Maestro es uno en el que estamos sumamente interesados. Entendemos cuidado Maestro como la manera en que Dios, como nuestro Creador, siempre nos está dando los últimos toques: haciéndonos crecer espiritual y emocionalmente, amándonos, dándonos la gracia para amarlo en reciprocidad y también dándonos su gracia para amar a su pueblo y a su ministerio. En concreto, en este artículo queremos llamar la atención a

la forma en que Jesús capacitó, guió, equipó, apoyó y amó a los doce, y buscamos enlazar este ministerio con el ministerio de los compañeros misioneros y los obreros del cuidado integral.

Cimentado en las relaciones

Por los años que hemos dedicado al estudio del ministerio de Jesús, cada vez estamos más convencidos que el cuidado Maestro está cimentado en el establecimiento, desarrollo y mantenimiento de relaciones. Primero, la relación entre Dios y el cuidador, y luego entre el cuidador y el compañero que está siendo cuidado. Decimos esto porque Jesús, antes de dedicarse a su ministerio público, gozaba de una íntima relación con su Padre y con el Espíritu Santo. También entabló una estrecha relación con una docena de personas claves, los doce. De hecho, una de las cosas conmovedoras acerca del método que Jesús modeló durante su ministerio en la tierra es que Él les pide a sus discípulos que lo acompañen antes de pedirles que hagan algo por Él (Marcos 3:14).

En el primer capítulo del evangelio de Juan, encontramos un hermoso ejemplo de las relaciones de Jesús:

Al día siguiente Juan estaba de nuevo allí, con dos de sus discípulos. Al ver a Jesús que pasaba por ahí, dijo:

¡Aquí tienen al Cordero de Dios! Cuando los dos discípulos le oyeron decir esto, siguieron a Jesús. Jesús se volvió y, al ver que lo seguían, les preguntó:

¿Qué buscan?

Rabí, ¿dónde te hospedas? (Rabí significa: Maestro).

Vengan a ver les contestó Jesús. Ellos fueron, pues, y vieron dónde se hospedaba, y

aquel mismo día se quedaron con él. Eran como las cuatro de la tarde».
(Juan 1:37-38)

Observen que, en lugar de simplemente describirles el lugar dónde se hospedaba, Jesús los invita «a ir a ver». Como resultado de pasar el día juntos, Andrés y Jesús se hacen buenos amigos. Esta amistad influyó tremendamente en Andrés que de inmediato buscó a su hermano Simón para llevarlo con el Maestro.

Sin embargo, el énfasis en las relaciones no termina allí. Después de mucha oración y debido a la gran cantidad de discípulos que seguían a Jesús, sólo escoge a 12 hombres. Con mucho esmero y cariño conforma una comunidad con ellos antes de enviarlos a alguna misión. El estudio de los evangelios muestra cuánto los amaba (Juan 15:9), cómo los llamaba amigos (Juan 15:15) y cómo llegaron a ser una familia para Él. Comían juntos, viajaban juntos y muy probablemente se bañaron juntos en el Mar de Galilea. Los doce observaron cómo cambió el agua en vino, sanó a los enfermos y echó afuera demonios. Lo oyeron enseñar, orar, amonestar y animar. Caminaron juntos, hablaban juntos y juntos fueron de pesca. En los lazos de la amistad, llegaron a ser uno con Él. Entre ellos existía la honestidad. Y esta unión comenzó mucho antes que empezaran a trabajar para Jesús.

Cimentado en el ritmo y el descanso

Sin embargo, poco tiempo después de que Jesús los involucró en su

misión, Marcos nos da una ilustración del grupo cuando era presionado por la gente: «Y como no tenían tiempo ni para comer, pues era tanta la gente que iba y venía» (Marcos 6:31).

Entonces, Jesús al ver y comprender qué pasaba les dice: «Vengan conmigo ustedes solos a un lugar tranquilo y descansen un poco» (Marcos 6:31). No les dice vayan y descansen. No. Los invita a venir: «Vengan conmigo. Hagámoslo juntos». En otra ocasión les expresa una invitación parecida: «¿Están cansados? ¿Exhaustos? ¿Cansados de la religión? Vengan conmigo. Escápanse conmigo y recobrarán su vida. Les mostraré cómo se descansa realmente. Caminen conmigo y trabajen conmigo, observen cómo lo hago. Aprendan del ritmo natural de la gracia» (Mateo 11:28-30, *The Message Bible*, *El Mensaje*, paráfrasis de la Biblia en idioma inglés).

Una vez más observen el lenguaje: «Vengan. Escápanse conmigo. Observen cómo lo hago. Aprendan del ritmo natural de la gracia». Este es el lenguaje del corazón de Jesús. Es el lenguaje del cuidado Maestro por excelencia.

La hermana Margarita Magdalena, en su libro *Jesús, hombre de oración* (1987, p. 41) nos recuerda lo siguiente:

En raras ocasiones, Jesús se encontraba solo. Su propio espacio personal se veía constantemente invadido, no sólo en términos de tiempo sino en el contacto físico. La muchedumbre lo apretaba y lo empujaba (Marcos 5:31), tuvo que subir a una barca prestada para distanciarse un poco de la multitud que estaba de pie en la orilla (Mateo 13:2). Estos pasajes nos ilustran a alguien

que se encontraba bajo una presión constante. Su compasión por las multitudes significaba que las madres podían irrumpir con sus niños. Entonces, vemos que la necesidad de espacio era urgente y Jesús no dudó en asegurarse ese espacio, aunque a veces tuviera que cerrar sus oídos a los gritos de socorro y alejarse de la gente (Mateo 5:1; Marcos 1:37).

La vida nos ofrece opciones similares. Pero Jesús no se dejó arrastrar por la gente para mantenerse excesivamente ocupado, primero buscó la relación con su Padre y el Espíritu Santo y luego con sus discípulos. Su vida más bien era como los cambios continuos del mar o como la salida y la puesta del sol. Para Él, había un tiempo para cada cosa: tiempo para estar a solas, tiempo para estar con otros, tiempo para estar ocupado, tiempo para descansar, tiempo para cosechar, tiempo para sembrar, tiempo de calidad con su Padre y tiempo de calidad con sus discípulos, con quienes Jesús forjó unas relaciones duraderas, amorosas y afectuosas.

Cimentado en un estilo de vida realista

Jesús cuidó de sus discípulos de tres maneras: por medio de su ejemplo, a través de sus enseñanzas y a través de su guía. En esta sección, examinaremos cada una de estas clases de cuidado.

El ejemplo de Jesús

Rechaza la tiranía de lo urgente

Para aquellos de nosotros que estamos abrumados por el trabajo, exa-

geradamente estimulados por las personas y las ideas, que vivimos en entornos transculturales y constantemente estamos viajando a grandes distancias, el ejemplo de Jesús presenta un reto. Marcos resume muy bien esta situación cuando recuerda que una mañana muy temprano, Jesús se escapa a las colinas a orar. El día anterior había sido bastante ajetreado. Jesús había predicado en la sinagoga en Capernaum, había sanado a la suegra de Pedro y luego había atendido a incontables personas necesitadas que le rogaban su ayuda. Aunque sabían que había ido a buscar a su Padre para hablar con Él, los discípulos salieron a buscarlo: «Por fin lo encontraron y le dijeron: —Todo el mundo te busca» (Marcos 1:37). Estaban muy equivocados si creían que Jesús abandonaría su tiempo de oración para atender las necesidades de la multitud. Calladamente, pero con firmeza les contestó: «Vámonos de aquí». Y se fueron a otro lugar de Galilea para continuar su trabajo de evangelismo, pero entre Capernaum y las otras aldeas había kilómetros de campo abierto. Así que la caminata no sólo les dio tiempo y espacio para reflexionar, descansar, restaurar energías y renovar su relación con Dios, sino también un tiempo tan necesario para compartir juntos.

Acerca de la actitud de Jesús, la hermana Margarita Magdalena comenta (1987, pp.41-42):

Rehusó someterse a la tiranía de lo urgente. No permitía que ni las multitudes, ni las necesidades humanas se interpusieran en sus prioridades. Poseía una libertad interior para poder decir «no». Decía «no» con integridad

porque durante su tiempo con el Padre, podía discernir con claridad y hacer suyas las prioridades y perspectivas del Padre, sin estar atado a la necesidad de lograrlo, sin volverse neurótico por el éxito de su misión y sin engreírse por la popularidad. Él es libre.

Se asegura un equilibrio entre lo que da y lo que recibe

Jesús nos modeló la necesidad de una vida balanceada por el bien de nuestra alma y nuestras relaciones. Alguien resumió esta necesidad con este consejo:

Entrada = salida = entrada = salida

En otras palabras, para que podamos darles a otros eficientemente, debemos asegurarnos que recibimos de igual manera. Para los obreros del cuidado integral, «dar» puede significar viajar para visitar a otros compañeros misioneros, relacionarse con ellos, amarlos, escuchar sus preocupaciones, dolores y luchas, sentirse incapaz de realizar bien la tarea y no saber dónde buscar ayuda. Para los misioneros puede significar llevar a cabo actividades estresantes tales como el estudio del idioma, adaptarse a un nuevo clima, dieta y cultura; enfrentar el momento de transición; Y afrontar el reto de usar las habilidades de una profesión en un ambiente extraño, sin las herramientas y recursos económicos con los cuales se contaba en el país de origen.

«Recibir» puede significar, tanto para el obrero como para el misionero, días de descanso y vacaciones,

cartas o correo electrónico desde su país y unas conferencias bien organizadas. Con conferencias bien organizadas me refiero a conferencias que incluyen descansos y refrigerio entre sesiones, tiempo para hacer y estrechar relaciones, tiempo para relajarse y tiempo para disfrutar de momentos de oración personal, así como una enseñanza y discusiones enriquecedoras, y tener oportunidad para hablar a fondo con una persona que sepa escuchar. También «recibir» puede ser un retiro cuyo énfasis sea la relación con Dios y / o el crecimiento personal, en lugar de escuchar sólo pláticas. Pero, por encima de todo, «recibir» es un lugar quieto y tranquilo donde la voz de Dios se escucha claramente y su amor se siente profundamente.

Nos modela un ministerio saturado en oración

Jesús da el ejemplo, no sólo de una vida equilibrada, sino también de una vida de oración. Cuando se abrió el cielo y fue bautizado, estaba orando y el Espíritu Santo descendió sobre Él, y recibió la confirmación del Padre (Lucas 3:21-22). También estaba orando, cuando después de un sábado ajetreado que ya mencionamos, muy de madrugada cuando todavía estaba oscuro, sus discípulos lo encuentran en un lugar solitario (Marcos 1:35). Inmediatamente se puso a orar en la noche después que había alimentado a los 5.000 y había despedido a los discípulos, subiéndolos a la barca para que se le adelantaran al otro lado (Marcos 6:45-46).

Puede ser que sus discípulos hayan

sido hombres de oración mucho antes que el Maestro apareciera en escena. Asistían a un lugar de oración, la sinagoga. Poseían un himnario, los Salmos. Aprendían de memoria los pasajes que escuchaban del Antiguo Testamento. Cada mañana y cada noche antes de acostarse decían sus oraciones. Algunas bendiciones formaban parte de su vocabulario, como esta oración matutina: «Este es el día en que el Señor actuó; regocijémonos y alegrémonos en él». Guardaban el sábado también. Pero el Dios a quien ellos oraban, era distante, demandante y muy santo para que se le acercaran. De hecho, el nombre de Dios se consideraba tan sagrado para ser pronunciado.

Cuando Jesús llegó a sus vidas, les enseñó por medio de su propio ejemplo una nueva forma de orar. Este era un hombre que obviamente se sentía seguro del amor del Padre. Esto afectaba en gran manera la forma como Él oraba. Las palabras que mejor describen sus propias conversaciones con el Padre son intimidad, afecto, gusto y espontaneidad. Entonces, no nos debe sorprender que aquellos que vivieron junto a Él, le rogaran: «Señor, enséñanos a orar» (Lucas 11:1).

¿Les habrá sorprendido su primera sugerencia? «Cuando oren, digan: *Abba* (papito)» (Lucas 11:2). Los doce debían haber estado familiarizados con la imagen de Dios como Padre, ya que el Antiguo Testamento habla a menudo de Dios como tal (consulte Salmos 103:13; Isaías 63:16; 64:8; Oseas 11:1-4). Pero

nunca se les hubiera ocurrido a los discípulos llamar a Dios: *Papito*. Como el Profesor Joaquín Jeremías (1967) nos recuerda, en toda la literatura judía no hay ningún solo ejemplo del uso de «*Abba*» para dirigirse a Dios.

No se nos dice si en los primeros días de la escuela de oración, los discípulos siguieron el consejo de Jesús. Pero sí se nos dice que Jesús quería asegurarse que sus discípulos tuvieran una imagen precisa de Dios. Al estilo del Oriente Medio, Jesús usaba el método de contar historias para llegarles al corazón. Por ejemplo, allí están las tres historias inolvidables de Lucas 15, donde Jesús les muestra que Dios es como un pastor del Oriente Medio que descubre que una de sus ovejas está perdida. Busca por todos lados hasta que la oveja se encuentra segura en sus brazos, de vuelta al redil. Cuando llega a casa, lo celebra con una fiesta.

Dios no es sólo como un hombre. Jesús también lo compara con un ama de casa de Oriente Medio que barre y barre el piso de su casa y rehúsa descansar hasta encontrar su preciosa moneda. Pero, más conmovedor aún, es que Jesús compara a Dios con un padre del Oriente Medio cuyos dos hijos desean que éste caiga muerto. Y a pesar de que los dos hijos tratan con crueldad al padre, este les ofrece únicamente amor.

Dios es amor, Dios es bondad, Dios es compasión. Y ese es el mensaje que Jesús quiere que sus discípulos crean. Quiere que cada uno de ellos sepa que su Padre los ama individualmente. Poco a poco, sus amigos aceptan las

buenas nuevas. En su libro *Abba's Child* (El hijo de Papito, 1994, p.16), Brennan Manning nos recuerda que este era un gran paso: «Para aceptar que Dios es increíblemente tierno y compasivo con nosotros tal como somos, y no por nuestros pecados y faltas sino con ellos, es necesario una profunda conversión».

Jesús no sólo les asegura a sus discípulos que son amados por un Dios tierno y compasivo, también les enseña el poder transformador del amor de Dios. Y hace esto al enseñarles cómo estas verdades le dan el poder para cumplir el llamado de Dios, a pesar de ser tan difícil. Para explicar qué queremos decir, usamos una herramienta que el psiquiatra, Frank Lake (1966, p.205) desarrolló y llamó: «El ciclo dinámico de estar y bienestar»

El ciclo dinámico de estar y bienestar

Lake usó este diagrama para ilustrar dos verdades: primero, para demostrar la sensación de bienestar que recibe un niño que experimenta el amor de su madre y, segundo, para mostrar cómo la sensación de bienestar de Jesús procede del amor de su Padre.

En relación con la primera verdad, Lake nos recuerda cómo una buena madre provee a su niño ese sentimiento de aceptación. Luego, al alimentarlo, no sólo le da sustento sino también amor y afecto, y la sensación del niño de pertenecer a este mundo, se expande. Aceptación, bienvenida y sustento, dan al niño la

sensación de pertenencia y estatus que lo capacita para aprender la satisfacción de relacionarse y brindar amor a otros.

La relación que tenía Jesús con el Padre no era como la relación que un niño goza con una buena madre. Mientras Jesús estuvo aquí en la tierra, frecuentemente se retiraba a estar delante de la presencia de su Padre, especialmente cuando sufría de alguna pena, como en el caso de la muerte de su primo, Juan el Bautista, que ha de haber lamentado profundamente. En silencio, derramó su dolor en el regazo de su Padre. Por su parte, el Padre le brindó su aceptación, no por el dolor, sino con el dolor. Jesús no sólo encontraba aceptación, también encontraba apoyo y sustento. La intimidad que lo unía al Padre le aseguraba su estatus. Durante el bautizo del Hijo, el Padre pormenorizó lo siguiente: «Tú eres mi Hijo amado; estoy muy complacido contigo» (Marcos 1:11). Debido a la plenitud de sentirse aceptado, sustentado y a su condición de ser un hijo amado, Jesús fue capaz de regresar a continuar el trabajo para el cual el Padre lo había enviado: a continuar derrochando compasión y amor redimido a otros.

En contraste, recordamos una ocasión en que viajamos al extranjero para guiar un retiro de oración para un grupo de misioneros. Después del retiro, uno de los compañeros confesó: «Amo a Dios y realmente quiero servirle, pero me cuesta un poco comprender cuánto me ama Dios». Muchos de los otros participantes admitieron la misma situación. El problema con esta falta de seguridad de que somos amados

es que estamos tentados a movernos en dirección opuesta a Jesús en el ciclo dinámico de estar y bienestar:

Alrededor del ciclo: en dirección opuesta a Jesús

Pareciera que algunos de nosotros en nuestro afán por hacer grandes cosas para Dios, creemos que nuestros logros nos darán estatus. Creemos que somos aceptados por lo que hacemos. Nos sustentamos en estas falsas ideas. Por lo tanto, tratamos de alcanzar más y más, de ganar más y más el favor de Dios, sólo para caer de cansancio o sufrir un colapso. «No», nos susurra Jesús. «El secreto de ser fructífero no radica en trabajar, trabajar y trabajar. El secreto radica en una intimidad conmigo». «Vivan en mí. Que yo sea su hogar, como ustedes lo son para mí. De la misma manera que una rama no puede hacer crecer uvas por sí sola, solamente si está unida a la vid, ustedes tampoco pueden dar fruto a menos que estén unidos a mí. Yo soy la Vid, ustedes las ramas. Cuando ustedes están unidos a mí y yo a ustedes, de una manera integral e íntima, la cosecha con seguridad será abundante. Separados, no producen nada» (Juan 15:4-5, *The Message Bible*⁹).

Una de las cosas más tristes que hemos experimentado al tratar de cuidar a otros compañeros misioneros, es la reacción que frecuentemente observamos cuando les enseñamos acerca de las ideas anterior-

mente descritas: «¡Imposible que pueda orar así!» O «Sólo miren qué larga es mi lista de oración. No tengo el tiempo para comprometerme de esta manera». Pero, por otro lado, una de las mayores satisfacciones y privilegios que hemos recibido es cuando alguien que está con nosotros en *The Hiding Place* dice: «Sé qué es una relación íntima con Jesús, lo he leído. Lo que deseo es que me enseñen ¡cómo tenerla!».

Jesús afirma que podemos experimentar esa clase de intimidad en cualquier lugar y en todo lugar. Algo muy reanimante acerca de su relación con el Padre y el Espíritu Santo es que esta creció, no sólo en la quietud y en el silencio, sino también en la actividad de la vida diaria. Era natural para Jesús pedir a su Padre que bendijera los alimentos, antes de dar de comer a los 5.000 con cinco pescados y dos panes. Era natural para Él clamarle cuando estaba en el jardín del Getsemaní. Cuando caminaban por el campo, era natural que les hablara a sus discípulos de esta manera: «Fíjense en las aves del cielo: no siembran ni cosechan ni almacenan en graneros; sin embargo, el Padre celestial las alimenta... Observen cómo crecen los lirios del campo» (Mateo 6:26, 28).

El hermano Lawrence, monje francés del siglo XVII, llamó a esta clase de oración «practicar la presencia de Dios». Al preguntársele cómo es que se ora de esta manera, entre otras cosas contestó: «Cuando hablamos constantemente con Dios, nos establecemos

⁹ *El Mensaje*, paráfrasis de la Biblia en idioma inglés (N. del t.).

firmemente ante su presencia» y debemos pedir gracia para sentir su presencia en los momentos difíciles del día, y así recordar que Dios nos ama (Blaiklock, 1981, pp. 11-12).

No hace mucho tiempo, una misionera llegó a The Hiding Place para participar en un retiro de oración. Compartió sus alegrías y sus tristezas. Una de sus lamentaciones era: «¡Nuestras reuniones de oración por las misiones son tan aburridas!» Entendimos. Hemos estado en tantas reuniones aburridas de oración por las misiones porque comienzan mal, empiezan por la tarea y no por el Maestro. Las reuniones de oración que empiezan con Jesús, buscan su presencia, lo escuchan, y desde allí se enfocan en la gente herida, necesitada y desamparada, seguramente nunca podrán ser aburridas. Tal vez, dolorosas porque algunas veces la única oración que podemos hacer es la de llorar en silencio. Los que aprenden a orar de la manera cómo Jesús nos enseñó, tal vez sientan dolor, poder, pero nunca aburrimiento.

La enseñanza de Jesús

Enseñó a sus discípulos antes y después de cada viaje

Una vez que había establecido los fundamentos espirituales y, con su ejemplo había enseñado cómo trabajar y orar, entonces y sólo entonces, envía a sus discípulos en una misión. Los envía en parejas, no uno por uno. Les da instrucciones precisas sobre qué hacer y qué no hacer,

qué llevar y qué no llevar, y para una aventura misionera de esta naturaleza, los prepara lo mejor que puede para que afronten las dificultades que se presenten en el camino. Lucas nos ofrece un precioso cuadro de esta dinámica preparación (Lucas 9:1-6).

Sólo imagínese la escena. Estos hombres han oído a Jesús enseñar y predicar durante meses. Han observado cómo realiza milagros. Ahora, escuchan atentamente sus instrucciones para salir a las aldeas y preparar a la gente para cuando Él mismo venga otra vez.

Debían predicar, sanar, exorcizar, expulsar, bendecir y estar conscientes de su vulnerabilidad. Debían ser cautelosos y sabios, debían escuchar y estar preparados para las dificultades, y encima de todo ser como su Maestro. Jesús les dio poder para la tarea, les dio autoridad y los comisionó personalmente. También les dio las instrucciones relacionadas con su equipaje y hospedaje. No debían llevar nada para el camino, debían vivir con sencillez y estar contentos con lo que les ofrecieran. Por otro lado, debían ser sagaces y, cuando fuera necesario, sacudirse el polvo de sus pies si no eran bien recibidos. Marcos resume esta misión así: «Predicaban con feliz apremio que la vida puede ser totalmente diferente; a diestra y siniestra mandaban a los demonios de paseo; sanaban a los enfermos, ungiendo sus cuerpos y sanando

sus espíritus» (Marcos 6:12-13, The Message¹⁰).

Luego regresaron con Jesús. Obviamente, había estado orando por ellos mientras estaban lejos. Vemos que se juntan con Él tan pronto regresan y le empiezan a contar historia tras historia. También vemos cómo Jesús los escucha y les contesta con alegría y afirmación. Él se identifica con todo lo que ellos han experimentado, gozado y logrado. Igualmente, Jesús está interesado en su bienestar, por lo que no sólo los escucha y los manda de nuevo a otra misión, por el contrario, los oye y percibe su necesidad e insiste en que descansen. En otras palabras, el cuidado Maestro provee compasión, oportunidades de ministerio, fervorosa oración, visión, atención, poder, cuidado y descanso.

Subraya la necesidad de apoyarse mutuamente

Observen que Jesús no los envía solos. Los envía en parejas. ¿Sería porque el Antiguo Testamento hace énfasis en que «no es bueno que el hombre (humanidad) esté solo» (Génesis 2:18)? ¿Y que hay que proteger, cuidar y encontrar un hogar para el alienado, el extranjero, la viuda y el huérfano? O, ¿sería porque Él mismo sufrió soledad, a pesar de hacer todo lo posible para asegurarse que estaba rodeado por los que lo amaban? No se nos dice. Pero, lo que sí entendemos es el efecto que la soledad puede tener en la gente y en las

relaciones. En su libro *The Restless Heart* (El corazón afanado), Ronald Rolheiser (1979) lo expresa poderosamente cuando explica que la soledad, si no se entiende, puede ser destructiva para la intimidad humana, puede causar relaciones demasiado posesivas y puede obstaculizarnos de llegar a tener una soledad positiva. Si la soledad no se enfrenta y no se trata puede llegar a convertirnos en personas insensibles y duras. Aquí, parece que Jesús quiere librar a sus discípulos de esas sutiles presiones.

Les da un sentido de visión

Jesús no solamente quiere proteger a sus discípulos del flagelo de la soledad proporcionándoles compañía y apoyo, sino que también quiere darles un sentido de visión y privilegio. Cuando los prepara para enviarlos, Jesús se oye como alguien lleno de pasión y visión, inspirándolos a compartir esa pasión y asegurándose que esa visión sea alcanzada. Es como un maestro que equipa a sus estudiantes con todo lo necesario para ir por el mundo o como un rey que envía a sus embajadores bien educados e inspirados para llevar a cabo sus órdenes y representarlo con propiedad. Por la manera en que Jesús prepara a su equipo, seguramente debe haberles dado un sentido de valor, de honor y privilegio. En realidad, eran embajadores en Cristo, y cada vez lo entendían mejor. No sólo los comisionó y los inspiró, sino que también les dio poder. ¿Soplaría sobre ellos de la misma manera como

¹⁰ Ídem.

lo hizo en el Aposento Alto, el primer domingo de resurrección? No dice. Lo que sí dice es que no les dio una lista de instrucciones para que las cumplieran por sí solos. Jesús sabía muy bien que si tenían que lograr algo por Él, sería por medio de la gracia. Ese era el regalo de Jesús. La gracia necesaria para ellos como individuos y gracia para ellos como grupo.

La guía de Jesús

Jesús no sólo enseñó, también discipuló a los que vivían en comunidad con Él. Por discipular, queremos decir enseñar a través de un encuentro personal y una relación estrecha. Y Jesús hizo esto de diferentes formas.

Les enseñó su gloria

Una manera fue la de dar a sus discípulos el privilegio de ver su gloria. Hasta donde sabemos, la primera vez que les reveló su gloria fue a principios de su ministerio terrenal, cuando él y sus discípulos asistieron a una boda en Caná. Juan recuerda cómo Jesús convirtió galones de agua en vino y cómo esta revelación de su gloria persuadió a sus discípulos a que creyeran en Él (Juan 2:11).

Les ayudó en su ministerio

Otra manera de cómo los discipuló, fue el de estar a su lado y apoyarlos mientras ellos lo ayudaban a Él con su ministerio. Por ejemplo, piensen la ocasión a la que ya nos referi-

mos con anterioridad, cuando 5.000 hombres, más mujeres y niños, estaban sentados sobre la hierba de la loma cuya pendiente daba hacia el Mar de Galilea: «"Estamos lejos en el campo y ya se hace tarde", le advirtieron los discípulos a Jesús: "Despide a la gente para que se vayan a sus aldeas y puedan comer algo". Jesús les dice: "No tienen porqué despedirlos, denles de comer". "Todo lo que tenemos son cinco panes y dos pescados", protestaron. Y Jesús les dice: "Tráiganlos". Tomó los cinco panes y los dos pescados, y mirando al cielo los bendijo, partió los panes y se los dio a los discípulos. Luego los discípulos dieron de comer a la congregación» (Mateo 14:13-19, *The Message*¹¹).

Es casi seguro que el pan y los pescados se iban multiplicando, según los discípulos los entregaban a la gente. Si en realidad esto fue lo que pasó, imagínense el impacto que la naturaleza, y el tamaño de este milagro tuvo en los amigos de Jesús. Jesús pudo escoger llenar las necesidades de la multitud de diferentes maneras, pero escogió discipular a su equipo al darles el privilegio de ayudarlo.

Les enseñó cómo sanar al enfermo

En otras ocasiones, también les da el privilegio de observar cómo sanaba al enfermo y levantaba a los muertos. Les permite que conozcan su compasión, es decir, cómo se dolía por los pobres en lo más profundo de su ser. Por eso no es extraño que en Hechos 3, Pedro en camino al templo a la hora de

¹¹ Ídem.

la oración, responda al limosnero lisiado de la manera que el Maestro le hubiera respondido si hubiera estado Él en persona: «No tengo plata ni oro —declaró Pedro—, pero lo que tengo te doy. En el nombre de Jesucristo de Nazaret, ¡levántate y anda!» (Hechos 3:6).

Les revela sus ideas revolucionarias

Mientras viajaban con Jesús, los discípulos tuvieron la dicha de escuchar sus enseñanzas acerca de diferentes temas: el ayuno, el amor por los enemigos, el juzgar a otros, el perdón, y acerca de su padecimiento y muerte. Lo oyeron pormenorizar el significado de las Bienaventuranzas, y estaban presentes cuando le enseña a la atenta muchedumbre una manera revolucionaria de ordenar sus prioridades. Jesús cita Génesis 2:24: «Por eso el hombre deja a su padre y a su madre, y se une a su mujer, y los dos se funden en un solo ser», para dirigirse a una cultura que, aún hoy, cree que los hombres tienen más valor que las mujeres y que las mujeres son propiedad del esposo como si fueran una casa o un viñedo. En lugar de estar de acuerdo con estas ideas, Jesús los reta. La esposa no es un pedazo de tierra, es una persona que Dios ama. Como es más fácil echar por la borda esta enseñanza de Jesús y como puede causar un daño continuo al matrimonio y a las familias, existe una apremiante necesidad en el cuidado integral de desenmarañar las implicaciones de esta práctica enseñanza.

Parece ser que Jesús insiste en que el matrimonio, como Dios lo planeó, significa que la primera prioridad en la vida de los cónyuges, después de su relación con Dios, es mantenerse unidos. Una manera de mantenerse unidos es pasar tiempo de calidad juntos cuando se está alegre y apoyarse en tiempos de cambio o dificultad. Aunque la relación individual con Dios está por encima de las demás, los matrimonios deben tener un tiempo para asegurarse de que su relación también se hace más profunda y llegan a ser uno espiritual, emocional y sexualmente. Por lo tanto, no deben «dejar» sólo a padre y a madre, sino también muchas otras imposiciones para asegurarse que siempre tendrán ese espacio. La tercera prioridad para los cónyuges, después de Dios y su matrimonio, son los hijos, si Dios les ha confiado este precioso regalo. Cuando estas prioridades están en su debido lugar, entonces los esposos pueden dedicarse a explorar otras maneras de servir a Dios y a usar sus dones. Lamentablemente, muchos cristianos, especialmente los misioneros y otros líderes cristianos, hacen de su servicio a Dios su primera prioridad, relegando la familia a un segundo plano. Entonces, la unidad familiar se ve amenazada e innecesariamente sufre de una manera que deshonra a Dios.

Para los solteros, su primera prioridad debe ser también su relación con Dios. Luego, si siguen el ejemplo de Jesús como soltero, su prioridad no es trabajo, trabajo, trabajo, sino más bien formar lazos de amistad con otras personas. En *Friendship as Sacrament*

(La amistad, un sacramento), Carmen Caltagirone (1983, pp. Xi, 5) nos recuerda que: «Podemos observar algunas de nuestras más íntimas relaciones y encontrar allí una muestra del insondable amor de Dios. El amor que compartimos en las relaciones humanas, es parte de la grandeza de un Dios que nos arrulla tiernamente en sus brazos amorosos».

Comparte con ellos conceptos privilegiados

Además de enseñarles cuando caminaban juntos y escucharlo dirigirse a las masas, Jesús frecuentemente los llevaba aparte y les enseñaba profundos y potentes conceptos que no había compartido fuera de su comunidad. Piensen en la oportunidad cuando por primera vez les relata la parábola del sembrador. Jesús deja que la gente resuelva el significado del simbolismo, pero cuando se encuentra a solas con sus discípulos, permite que le hagan preguntas: «¿Por qué cuentas historias?», le preguntaron. «Para prepararlos», les contesta y agrega: «Para que vayan captando la idea» (Mateo 13:13, *The Message*¹²). Luego, se pone a explicarles en detalle el significado oculto de esta primera parábola.

Los prepara para una transición dolorosa

Cuando recordamos esas últimas horas en la vida de Jesús, una de las cosas más ejemplares de todas es cuando, una vez más, vemos a Jesús

dedicarse a la preparación pro-activa de sus discípulos. Jesús sabía que para sus discípulos iba a ser muy difícil aceptar la transición de su muerte y resurrección. Jesús seriamente les dice: «Así como yo los he amado, también ustedes deben amarse los unos a los otros» (Juan 13:34) y subraya una vez más, la necesidad de servir a otros desde la base de unas buenas relaciones. Durante esa larga sesión que tuvo Jesús con el equipo que pronto tomaría las riendas de su ministerio, hace énfasis en la necesidad de confiar. Y les ruega que: «Confíen en Dios, y confíen también en mí» (Juan 14:1). Luego, continúa recordándoles de dónde vendrían sus recursos, les ruega que estén abiertos al ministerio del Espíritu Santo, consciente de cuánto debía Él a esa relación y al apoyo de la tercera persona de la Trinidad. «Les enseñará todas las cosas y les hará recordar todo lo que les he dicho... él testificará acerca de mí» (Juan 14:26; 15:26).

De la misma manera que les enseñó a sus discípulos como grupo, así también Jesús se dirige a las multitudes. Esas multitudes de Oriente Medio las conformaban individuos, cónyuges y familias enteras. Jesús les enseña lecciones inolvidables que cambian vidas acerca de las relaciones y acerca del crecimiento espiritual y personal. De vez en cuando, también vemos cómo Jesús se acerca a individuos y familias, amigos cercanos y cónyuges. Por ejemplo, en el primer día de resurrección, Jesús va caminando por la vía que va desde Jerusalén hasta Emaús,

¹² Ídem.

cuando encuentra a dos de sus discípulos, que algunos creen que era una pareja de esposos. Al ver que están perplejos por lo acontecido, comienza a enseñarles qué dicen las Escrituras judías acerca de Él. Sus corazones ardían, se les abrieron los ojos y no querían apartarse de Él. O la otra vez, una semana después cuando está cocinando el desayuno para sus confundidos discípulos, y después de comer se acerca a Pedro, que lo había negado públicamente tres veces. Puede que el recuerdo de haberle fallado al Maestro todavía lo tenía sumido en la desesperación. Pero, ninguna condenación hay en Jesús sino sólo amor, comprensión, restauración y una nueva comisión, y todo lo que implica el término confianza. Jesús le encarga a Pedro cuidar de toda la gente. También sabe que Pedro lo amará hasta la muerte.

Si queremos seguir fielmente los pasos del Maestro del cuidado integral, nosotros los que trabajamos en este campo, debemos tomar nota que Jesús se fijaba en los detalles, así como en el bienestar de los individuos (ya fuera como parejas, amigos cercanos y familias). Así como también nos preocupamos porque asistan a disertaciones y charlas, seminarios y conferencias al estilo occidental, debemos asegurarnos de proveer oportunidades para escuchar a los misioneros cara a cara, para cuidarlos, para entenderlos y para sanar sus heridas.

Un ministerio lleno de misterio

La grandeza de esperar

Una de las enseñanzas más poderosas de Jesús era vivir el ejemplo. Recordamos acerca de la manera cómo nos enseñó «la grandeza de esperar» (Vanstone, 1982). Una y otra vez, vemos cómo Jesús rehusaba acelerar su ministerio y esperaba por el momento adecuado para actuar. Abandona la maravillosa presencia de su Padre y espera en la matriz de una mujer. Pasa 30 años contento viviendo, aprendiendo y amando, primero en Egipto y luego en la oscuridad de Nazaret. Aun, cuando hace su primera aparición en público, insiste en ser bautizado por Juan el Bautista para luego esperar por un tiempo más. La multitud está ansiosa de escuchar, sedienta de encontrar a su Mesías, pero Jesús sabe que el verdadero momento, es el momento más oportuno. Entonces, en lugar de predicar, enseñar o sanar, sigue la dirección del Espíritu Santo para retirarse al desierto por un buen tiempo. La autora Sue Monk Kidd (1990, p.14), nos recuerda que el ministerio de Jesús en la tierra, está señalado por retiros de esa naturaleza: «En momentos de cambio importantes para Jesús, Él se recluye, ya sea en el desierto, en un jardín o en la tumba. La vida de Jesús fue un ritmo balanceado de espera en Dios y de mostrar los frutos de esa espera. Existen razones de por qué Jesús estaba preparado a esperar. Reconocía que cuando uno espera y no hace nada, hace lo más importante... Si no puedes quedarte quieto y esperar, no puedes

alcanzar aquello para lo que Dios te creó».

También a los misioneros se nos pide con frecuencia que esperemos. Esperamos por las visas, esperamos a aprender un idioma, esperamos llegar a tener amistad con los del equipo y con los vecinos en el país en donde estamos sirviendo. Esperamos las noticias de casa, esperamos descubrir las razones por las que Dios nos llamó a servirle en el extranjero. Esta espera pareciera interminable. Muchos compañeros misioneros todavía no han aprendido que las grandes experiencias con Dios no llegan velozmente. Se nos revelan con el tiempo, pero en el tiempo de Dios, no en el nuestro. A menos que los misioneros comprendan el valor y «la grandeza de esperar» que nos enseña el Maestro, puede llegar a ser molesto, inútil y una pérdida de tiempo y talento. Puede generar sentimientos de fracaso o baja autoestima. Por lo que nuestra tarea en el cuidado integral es enseñar a los compañeros del siglo 21, programados con un pensamiento secular, la extraña historia de éxito del que espera: del Maestro del Cuidado Integral, que es nuestro modelo en las misiones y que es el primero de una larga línea de aquellos que han descubierto las ricas recompensas de la espera.

El poder de la impotencia

Jesús no sólo soportó y maduró a través de la interminable espera, sino que también demostró el poder de la impotencia. Es en el jardín del Get-

semaní que vemos cómo opera esta clase de poder. Después de echar sobre el Padre su dolor y terror, le entrega las riendas de su vida a sus captores. Desde este momento en adelante, Aquel que había sanado al enfermo, predicado con tanto poder e ideado la última cena, ya no hace nada. Va a donde sus captores lo llevan. Y es Juan, su mejor amigo, que nos ayuda a ver cuán poderosa es esta impotencia: «Jesús, que sabía todo lo que le iba a suceder, les salió al encuentro (de sus captores).

¿A quién buscan? les preguntó.

A Jesús de Nazaret contestaron.

Yo soy...

Cuando Jesús les dijo: Yo soy, dieron un paso atrás y se desplomaron (Juan 18:4-6).

¿Por qué se desplomaron? Juan no nos da la respuesta. Pero, ¿encontramos una pista en lo que pasó al día siguiente? Cuando Jesús colgaba de la cruz, el ladrón arrepentido, le ruega:

Jesús, acuérdate de mí cuando vengas en tu reino.

Un poco más tarde, cuando Jesús emite su último respiro, el centurión que estaba parado al pie de la cruz, exclama:

¡Verdaderamente este era el Hijo de Dios!

Tal como el centurión y el ladrón pudieron ver su gloria y no sólo el cuerpo quebrado y molido de Jesús, ¿sería que sus captores de igual manera vieron brillar su divinidad a través de su condición de hombre impotente en el Jardín del Getsemaní? Posiblemente. ¿Por qué otra razón se desplomarían?

Durante las siguientes horas, Jesús es insultado, flagelado, escupido, criti-

cado y crucificado. Pero fíjense bien: el milagro es que Él logró más en esas horas de absoluta impotencia que en sus tres años de admirable ministerio. En esas horas, él obtuvo la salvación del mundo. Esto es cuidado maestro en acción.

Muchos de los misioneros también experimentan impotencia. Tomen por ejemplo, la experiencia de no poder usar sus habilidades. Los obreros pueden que estén muy bien calificados en la profesión que escogieron y también han probado que en su país de origen pueden usar esas capacidades muy bien. Pero al trabajar en el extranjero, existen miles de razones por las que no pueden usar esas habilidades y al misionero le sobreviene no sólo impotencia, sino frustración y un amargo sabor a fracaso. Así que nuestro papel como cuidadores, no es solamente identificarnos con el sentimiento de fracaso, sino que debemos descubrir el misterio de un Maestro que también ha estado en esa situación y es capaz de comprender, apoyar y producir mucho más desde esa aparente impotencia.

El valor de pasar por el desierto

Como ya vimos, el desierto de Judea fue uno de los lugares donde Jesús ejerció «la grandeza de esperar». Pudiera ser que al principio Jesús rehusaba ir allí. Decimos esto porque en su evangelio, cuando Marcos nos cuenta de cómo Jesús fue llevado por el Espíritu Santo al desierto, usa la poderosa palabra griega *ekballo* (empujar).

Públicamente, Jesús se había identificado con Juan el Bautista, había sido testigo de cómo las multitudes esperaban escuchar el nuevo mensaje de Dios. Estaba preparado para iniciar su ministerio público. Pero, el Espíritu Santo reconoce que las personas necesitan un tiempo para escuchar antes de actuar, escuchar a sus propios corazones, escuchar a Dios y aun escuchar la voz tentadora del malo.

Jesús, antes de entrar en el entorno aterrador del desierto, se pone en sintonía con la voz de Dios: eres mi Hijo amado; estoy muy complacido contigo» (Marcos 1:11), fue el mensaje del Padre que debió ser el sustento de Jesús en su largo y solitario ayuno. Un mensaje sumamente poderoso para ese momento en particular. Como su ministerio público todavía no comenzaba, este mensaje le recordaba a Jesús que era amado, no por algo que había hecho sino por quién era. Cuando una persona asimila esa clase de amor, provoca una respuesta de amor. Entonces, es por eso que aquí podemos escuchar cómo Jesús explica en detalle el lema de toda su vida: «Aquí me tienes: He venido a hacer tu voluntad». Con seguridad, ese lema era parte de la armadura que Jesús usó cuando enfrentó la lucha espiritual contra el enemigo.

Probablemente, las preguntas que Jesús se hizo cuando entraba al desierto eran estas: «¿Cómo voy a llevar a cabo la tarea que mi Padre me ha encomendado? ¿Cómo voy a mostrar al mundo expectante el reino de mi Padre?» Rápidamente, Satanás manifiesta persuasivas sugerencias: «Hazte popular, acumula riquezas, ejercita tu po-

der». Pero, Jesús con esta inflexible reprimenda, rechaza cada una de sus propuestas: «¡Aléjate de mí, Satanás!». En cambio, escoge cumplir la misión de su Padre de la manera que Dios deseaba, con la ayuda del Espíritu Santo. Así, Jesús emerge del desierto sofocante, preparado y con poder para regresar a la vociferante multitud y para servir al Padre con autoridad.

Jesús no fue el único que Dios perfeccionó en el desierto, todos los grandes hombres y mujeres de nuestra fe también fueron llevados allí: Abraham y Sara, Moisés y María, Elías, los salmistas, Pablo y demás.

A los misioneros nunca se les debe pedir que sufran las inclemencias de un verdadero desierto, pero de vez en cuando sí se encontrarán en un desierto interno como parte del proceso de madurez. El desierto interno alude a un periodo de nuestra vida cuando la campaña de nuestro corazón está como un desierto, desolada y estéril. Nos sentimos así cuando todos los recursos, naturales y humanos se han secado por completo o cuando hemos sido probados más allá de nuestra capacidad de hacerle frente. Puede ser un lugar interno donde experimentamos un gran vacío emocional o soledad o donde nuestra alma está tan seca como la tierra que clama agua. Quizá sea un sentimiento de desamparo, de desesperanza o de miedo. O podría ser también un sentimiento de admiración o asombro, un lugar donde nos encontramos con Dios de una manera especial.

En la hermosa historia de Hannah Hurnard (1966), *Hinds' Feet on High Places* (Pies de cierva en lugares altos), la heroína Muy-Temerosa, sirve al Jefe Pastor. A pesar de estar bastante contenta, está consciente de que la imagen que los demás perciben del Jefe Pastor a través de ella, se ve opacada por muchas razones. Por un lado, ella está lisiada y tiene la boca torcida. Entonces, viene el Jefe Pastor y se la lleva en una larga jornada de sanidad hacia los «lugares altos», una jornada como la jornada interna que todos tenemos que hacer algún día. Al principio, Muy-Temerosa está emocionada, pero esta efímera emoción pronto se torna en preocupación cuando el Jefe Pastor le advierte: «Todos mis sirvientes que se dirigen hacia los lugares altos tienen que desviarse a través del desierto... porque allí han aprendido muchas cosas que de otra forma no lo harían» (p. 55).

El cuidado Maestro, los métodos que Dios usa para asegurarse de que aquellos que le sirven crezcan espiritual y emocionalmente, incluye guiar a sus amados al desierto. Así como Dios le habló a Oseas con relación a su esposa, Gómer: «Por eso, ahora voy a seducirla: me la llevaré al desierto y le hablaré con ternura. Allí le devolveré sus viñedos... Allí me corresponderá, como en los días de su juventud» (Oseas 2:14-15).

Como trabajadores del cuidado integral y como compañeros en las misiones, es nuestra responsabilidad estudiar y comprender el significado de los ministerios que Jesús desarrolló para nosotros. Sólo así seremos capa-

ces de ayudar a los compañeros que Dios quiere que aprendan la grandeza de la espera, el poder de la impotencia y el valor de pasar por el desierto. Una manera de hacer esto es detenerse para reflexionar y responder a las siguientes preguntas:

■ ¿Recuerda alguna ocasión en que Dios le pidió que esperara? ¿Cómo se sintió? ¿Qué aprende de la manera cómo se le enseñó a Jesús a esperar? ¿Cómo le ayuda esto en su trabajo en el cuidado integral y en su propia vida?

■ ¿Recuerda alguna vez cuando se sintió impotente? Al ver atrás, ¿cómo cree que Dios usó ese tiempo para ayudar a otros y para enseñarle a usted? ¿Cómo cree que puede ayudar a otros misioneros que en estos momentos se sienten desamparados?

■ Mientras Jesús estuvo en el desierto, el lema de su vida tomó mucho sentido. ¿Cuál es su lema?

■ Ahora que hemos tomado un momento para reflexionar sobre los misterios que Jesús nos modeló, le rogamos que lea las siguientes preguntas y de vez en cuando regrese a ellas para meditar acerca del tema vital del cuidado Maestro para su vida.

Preguntas para discusión

Vuelva a leer el inicio de este capítulo, enfóquese en la relación de Jesús con los doce. Si usted es líder de un equipo, las personas que observan su grupo ¿pueden reconocer que ha tomado como modelo el cui-

dado Maestro? ¿Será obvio para ellos que usted está más interesado en la gente que en los proyectos? Pregúntese: «¿Cómo puedo llegar a conocer a los compañeros misioneros que están bajo mi cuidado?»

¿Tiene el coraje de ser como Jesús, de buscar los recursos que necesita para sí mismo antes de ministrar a otros, y después qué les ha servido? Si no, ¿por qué no?

Si usted pudiera encontrar un balance entre actividad y tranquilidad, ¿cómo sería ese balance desde el punto de vista de pasar un tiempo a solas con Dios (diariamente, semanalmente, mensualmente, anualmente) y el tiempo que le dedica a servirle?

Jesús enseñó a sus discípulos una nueva comprensión de la oración. Cuando piensa en el patrón de oración de Jesús, ¿considera que su propia vida de oración debe cambiar en alguna manera? Si es así, ¿cómo la haría más efectiva?

Observe cuidadosamente las prioridades de Jesús. Compárelas con las suyas y pregúntese si debe hacer algún cambio. ¿Cómo se relaciona su respuesta con el sentido en qué usted se mueve en el ciclo dinámico de estar y bienestar?

Bibliografía

- Blaiklock, E. (Trans.). (1981). *The practice of the presence of God by Brother Lawrence.* (Practiquemos la presencia de Dios por el hermano Lawrence) Londres, UK: Hodder & Stoughton.
- Caltagirone, C. (1983). *Friendship as sacrament.* (La amistad, un sacramento) Bombay, India: St. Paul's.

- Hurnard, H. (1966). *Hinds' feet on high places*. (Pies de cierva en lugares altos) Londres, UK: The Olive Press.
- Jeremias, J. (1967). *The prayers of Jesus*. (Las oraciones de Jesús) Londres, UK: SCM.
- Kidd, S. Monk (1990). *When the heart waits: Spiritual direction for life's sacred questions*. (Cuando el corazón espera: Dirección espiritual para las preguntas sagradas de la vida) San Francisco, CA: Harper & Row.
- Lake, F. (1966). *Clinical theology*. (Teología clínica) London, UK: Darton, Longman, & Todd.
- Magdalene, M. (1987). *Jesus man of prayer*. (Jesús, hombre de oración) Guildford, UK: Eagle.
- Manning, B. (1994). *Abba's child: The cry of the heart for intimate belonging*. (El hijo de Papito: El anhelo del corazón por una relación íntima) Colorado Springs, CO: NavPress.
- Rolheiser, R. (1979). *The restless heart*. (El corazón afanado) Londres, UK: Hodder & Stoughton.
- Vanstone, W. (1982). *The stature of waiting*. (La grandeza de esperar) Londres, UK: Darton, Longman, & Todd.

Gozo y sacrificio en el Señor

Ajith Fernando

A través del curso de nuestras vidas, los hilos del gozo y el sufrimiento corren entrelazados. Ambos son indispensables para nuestro crecimiento, para nuestro trabajo misionero y para nuestra relación con Cristo.

Mucha gente, en el mundo de hoy, considera que la felicidad es un derecho básico de la humanidad y a menudo se define de una manera que excluye el sufrimiento. Esta tendencia ha influido también a la iglesia, y me temo que la forma en que capacitamos a nuestra gente, no los prepara de manera adecuada para el sufrimiento que acompaña al ministerio cristiano. A continuación trataré de responder a este problema. Este capítulo es una forma ampliada de algo que escribí en respuesta al interés que algunos de mis compañeros de oración recientemente me expresaron, cuando supieron que sufría de un caso severo de agotamiento. Esto explica el por qué de tantas secciones autobiográficas que aparecen en el artículo.

Un compromiso con el gozo y con la cruz

Supongo que pueden llamarme un «cristiano hedonista». No me

gusta esta frase que John Piper (1986) hizo popular, pero que describe muy bien qué deseo. Soy un buscador del placer, busco el gozo del Señor como una experiencia extremadamente importante de la vida. Estoy de acuerdo con George Müller que dijo que el primer y principal negocio que debo atender cada día es que mi alma esté alegre en el Señor.

Sin embargo, quiero que este gozo se derive de un estilo de vida de tomar la cruz cada día. Jesús dijo que Él quiere que tengamos su alegría y así nuestra alegría sea completa (Juan 15:11). Pero, después nos manda a amarnos los unos a los otros, como Él nos ha amado (v.12). Luego dice: «Nadie tiene amor más grande que el dar la vida por sus amigos» (v.13). Así que Cristo nos está diciendo que debemos morir por los demás. Pero primero debe haber alegría. Luego esta alegría resultará en un servicio de sacrificio. En otro lado, Jesús dijo que a diferencia del asalariado, Él daba su vida por las ovejas (Juan 10:11-15). Y si Jesús nos en-

vía al mundo como el Padre lo envió a Él (Juan 20:21), entonces debemos estar dispuestos a morir por las ovejas que el Padre nos ha confiado. Recientemente, hice un estudio meticoloso acerca de Jesús como nuestro modelo misionero e hice un asombroso descubrimiento. Cuando se presenta a Jesús como el modelo para los cristianos, es a menudo un modelo de sufrimiento (Juan 15:12-13; Hebreos 12:2; 13:12-13; 1 Pedro 2:19-24; 4:1-2. etc.).

Así que por un lado, quiero buscar el gozo del Señor y por el otro, quiero buscar la muerte por el bien de la gente a quien estoy llamado a ministrar. Durante los últimos años, he intentado lidiar con esta paradoja. ¿Cómo tener gozo cuando morimos por una causa?

Durante este proceso, la vida de Pablo y su ministerio han tenido un poderoso efecto en mí. En la carta a los filipenses, Pablo declara que para los cristianos la alegría es una orden (Filipenses 4:4). Pablo escribió esto cuando se hallaba prisionero. De hecho, cuando Pablo les ruega a los filipenses que lo llenen de alegría, restaurando la unidad entre ellos, implica que ha perdido la alegría por la falta de unidad (Filipenses 2:2; compárese con Fil. 4:2). Mientras él mantenía su alegría en el Señor, se dolía y perdía así cierta alegría mundana debido a los pecados de otros. A los voluntariosos gálatas les dice que sufre dolores de parto hasta que Cristo esté formado en ellos (Gálatas 4:19). Además, dice: «cada día pesa sobre mí la preocupación por todas

las iglesias». «¿Cuando alguien se siente débil, no comparto yo su debilidad? ¿Y cuando a alguien se le hace tropezar, no ardo yo de indignación?» (2 Co. 11:28-29). Y también: «Así que la muerte actúa en nosotros, y en ustedes la vida... aunque por fuera nos vamos desgastando, por dentro nos vamos renovando día tras día» (2 Co. 4:12, 16). ¡Qué raros son estos versículos para las aspiraciones de un ministerio actual! Hoy día estudiamos más cómo evitar el estrés que embarcarnos en esta clase de estrés del cual Pablo nos habla aquí.

Creo que debemos hacer todo lo que sea necesario para una vida equilibrada, dormir suficiente, respetar el principio sabático y apartar tiempo para la familia, para estudiar, para hacer ejercicio y divertirse. Son más importantes los momentos de paz, sin prisas, que pasamos con el Señor en oración y en el estudio de su Palabra. Y al mismo tiempo que hacemos todas estas cosas, debemos también morir por aquellos a quienes servimos. Y, porque somos llamados a morir, habrá luchas y tensiones, cargas y persecuciones.

Hace muchos años, en una sesión de capacitación con Juventud para Cristo (JPC), compartí acerca de mis luchas con una enorme carga que sentía por las debilidades y los pecados de los empleados a mi cargo. Los maestros, que procedían de Occidente, se asustaron al escuchar esta confesión y oraron porque pudiera liberarme de esta pesada carga. Medité mucho acerca de este incidente, especialmente porque los maestros eran excelentes

cristianos y sabios maestros, y llegué a la conclusión que debía llevar esas cargas, ya que el estrés que resulta de la preocupación es una parte de morir por mi gente. ¿No se deprimieron por los problemas de su gente y lloraron por sus pecados, Jeremías, Daniel, Esdras y Nehemías? (Jer. 9:1-2; Dn. 10:2-3; Esdras 9:3-6; Neh. 1:1—2:3).

Cada vez que regreso a casa después de predicar en el extranjero, experimento una gran frustración. Me he dado cuenta que esa frustración es fruto de la transición de pasar de ser un conferenciante a ser un líder, ya que como conferenciante me tratan como un VIP (gente muy importante). Se desviven porque me sienta cómodo, especialmente cuando viajo a Occidente. Pero como un líder bíblico, mi estilo de vida es como la de un siervo (Marcos 10:42-45). Soy (mejor debería decir «debo ser») un siervo para mi familia y para los que oriento y guío en JPC. Infortunadamente, sus necesidades no pueden esperar cuando me conviene, y muchas veces surgen en los momentos menos indicados.

Esto mismo experimentó Jesús. En Marcos 6:31 leemos: «Y como no tenían tiempo ni para comer... [Jesús y los apóstoles]». Este versículo continúa y registra la famosa declaración de Jesús: «Vengan conmigo ustedes solos a un lugar tranquilo y descansen un poco». Cuando citamos esta declaración, a menudo pasamos por alto el hecho de que Jesús y sus discípulos no pudieron descansar en esa oportunidad. En reali-

dad, Jesús inmediatamente se dirige a la multitud que lo había seguido hasta ese «lugar tranquilo» y pasa enseñándoles mucho tiempo y luego les da de comer. Pero Jesús persevera en su búsqueda por esa soledad y finalmente la encuentra. Envía a sus discípulos en una barca, mientras que Él se «fue a la montaña para orar» (Marcos 6:45-46). Aquí, Jesús nos muestra la vida equilibrada de un siervo. Atendió a la gente aun cuando no era conveniente, pero perseveró hasta que encontró el tiempo para las otras disciplinas de la vida, la disciplina de estar a solas con su Padre.

Definamos la alegría del Señor

En esta etapa creo que es bueno que intente dar una definición del «gozo del Señor». Creo que es una actitud hacia la vida que emerge de considerar ciertas verdades bíblicas acerca de nosotros. Uso el verbo «considerar» en el mismo sentido que se usa en Romanos 6:11, «considerémonos muertos al pecado pero vivos para Dios en Cristo Jesús». Algunas versiones más nuevas traducen este verbo *logizomai*, como «contar con» (en las versiones en inglés). Considerar es el acto de aceptar que existen ciertas cosas que son verdades para nuestras vidas. Déjenme mencionarles seis cosas que debemos considerar como verdades acerca de nosotros.

Primero, consideramos que como hemos sido perdonados, ya no cargamos con la culpa por el pecado (Heb. 10:22). Con la conciencia limpia, podemos experimentar un gran sentido de libertad. Si Dios no considera (*logi-*

zomenos) nuestros pecados (2 Co. 5:19), tampoco debemos hacerlo nosotros.

Segundo, consideramos que cómo Dios nos ha amado tanto que ha enviado a su único Hijo a morir por nosotros y para nuestra salvación (Ro 5:8). Sabemos que el darnos cuenta que somos amados es un gran detonador de gozo. Ya que el amor de Cristo es el mayor amor que existe (Juan 15:13), debe provocar la mayor alegría posible (Juan 15:11).

Tercero, consideramos y nos asombramos por el hecho de que Dios ha querido tener una relación íntima con nosotros y para Él somos sus hijos amados (1 Juan 3:1). La gente, tal vez nos decepcione pero Dios nunca lo hará y siempre estará con nosotros (Heb. 13:5-6). Es la persona y el factor más importante en nuestras vidas (Fil. 1:21). Y algunos momentos de nuestra relación con Él son de éxtasis: «Me has dado a conocer la senda de la vida; me llenarás de alegría en tu presencia, y de dicha eterna a tu derecha» (Salmos 16:11).

Cuarto, consideramos que Dios nos ha investido de gran importancia, al hacernos príncipes y princezas, y al darnos un papel vital en la agenda de su reino eterno (2 Cor. 5:20). Esto, claro, significa que no debemos sentirnos celosos o amenazados por nadie (1 Cor. 12:14-26), y así eliminar una de las principales razones por la cual perdemos el gozo en nuestras vidas.

Quinto, consideramos que el

Dios que nos ama y que está comprometido con nuestro bienestar (Ro. 8:32), también es soberano. Por lo tanto, sabemos que si somos obedientes, Él dispone todas las cosas para nuestro bien (Ro. 8:28). Nada, ni nadie puede desbaratar el plan que Dios tiene para nuestras vidas. Aun los momentos más dolorosos, Dios los convertirá en algo bueno (Gn. 50:20). Este hecho, no da razón alguna para amargarnos por algo que nos han hecho y así eliminar otra causa por la cual perdemos nuestra alegría. (Fil. 1:21).

¿Será posible que al considerar estas verdades puedan producir alegría? Ciertamente, porque eliminan la fuerza de aquellas cosas que nos roban el gozo al recordarnos que ¡existen seis grandes razones para estar más que contentos! Además, estas seis razones son eternamente ciertas, al contrario de las cosas que nos roban el gozo que son temporales. El gozo que está fundado sobre estas realidades puede coexistir con la tristeza, el dolor, la desilusión y el enojo justo. Pero, no puede coexistir con la amargura, el enojo egoísta y la desesperación porque son actitudes que contradicen las seis verdades.

El gozo y la depresión

Me voy atrever a decir que el gozo del Señor puede coexistir con nuestros comunes episodios de depresión, y ser de ayuda para la depresión clínica grave cuyo origen muchas veces es bioquímico. Como resultado de la consideración y del cambio de actitud que surge del gozo, estaremos motivados a tomar los pasos necesarios que nos

ayudarán a tratar la depresión de una manera constructiva. Quizá decidamos dormir más o descansar, pasear o hacer ejercicio. Tal vez, decidamos pasar más tiempo con la familia o con los amigos, compartir nuestro dolor con otra persona o decidamos afrontar un problema no resuelto y hablar con la persona pertinente. Por supuesto que no estoy descartando el papel importante que juega un médico o un consejero en situaciones de depresión severa.

Quiero hacer hincapié en que la mayoría de los cristianos devotos y victoriosos algunas veces se pueden sentir muy mal, al igual que Jeremías, Daniel, Esdras, Nehemías y Pablo, como lo señalamos en la sección anterior. No debemos olvidar que los «lamentos» representan un tipo importante en la literatura bíblica. Existen 50 lamentos en el libro de los Salmos, por lo que los lamentos son la categoría más larga de este libro. Los que se lamentan en la Biblia, eran grandes hijos de Dios, no eran reincidentes. Dos características típicas de los lamentos en los Salmos, nos muestran que estos pueden coexistir con el gozo del Señor, como ya se definió en este artículo. Estas características son una declaración de confianza en Dios (Salmo 22:3-5) y la promesa de alabar a Dios (Salmo 22:22-26).

Sri Lanka es un territorio devastado por la guerra, el sufrimiento, la violencia y la corrupción. He llegado a creer que el lamento es una parte integral en la vida de los cristianos que habitan allí. Si no se lamentaran,

sería evidencia de una insensibilidad total hacia las necesidades de nuestra gente. Para la mayoría de los cristianos, existen razones para lamentarse que tienen que ver más con nuestro hogar que con una nación devastada. Gemimos cuando los nuestros sufren o cuando vemos que son rebeldes a Dios. Algunas veces quizá nos lamentemos por el dolor que atormenta nuestros cuerpos.

Pablo nos da una base teológica para el lamento: «...también nosotros mismos, que tenemos las primicias del Espíritu, gemimos interiormente, mientras aguardamos nuestra adopción como hijos, es decir, la redención de nuestro cuerpo» (Ro. 8:23). Como vivimos en un mundo sujeto a frustración (Ro. 8:20), gemiremos hasta que lleguemos al cielo. Más adelante, en el versículo 26, Pablo usa un sustantivo (*stenagmos*) para relacionarlo directamente con el verbo «gemir» (*stenazō*) que ya usó en el versículo 23 y dice: «el Espíritu mismo intercede por nosotros con gemidos que no pueden expresarse con palabras» (Ro. 8:26). ¡Hasta Dios gime! Así que cuando sufrimos debido a sentimientos negativos, trato de decirme a mí mismo y a los otros: «No se sientan mal por sentirse mal. Tal vez esta experiencia sea necesaria junto al gozoso caminar en Cristo Jesús». A veces estos pensamientos alejan de la vida de los cristianos, la desesperación a menudo asociada con los sentimientos negativos.

En busca del gozo

Pero, ¿cómo podemos tener el gozo del Señor al considerar las verdades

bíblicas en nuestras vidas? Y, la mayoría de los cristianos (felices y los que no son tan felices) ¿no aceptan cada uno de estos seis aspectos como partes esenciales de su teología? Claro que sí, pero lo que nos hace falta es que esas verdades que están almacenadas en el cerebro lleguen a nuestro corazón para que cambien e influyan nuestras actitudes. Quizá este proceso no sea tan fácil como parece. En años recientes, creo que una de las cosas más tristes que he visto en Sri Lanka son obreros cristianos enojados. Están enojados con la iglesia y con sus líderes por la forma en que los han tratado. En una tierra llena de corrupción, sin ley, llena de violencia y luchas étnicas, mi creencia en el gozo de Dios indispensable para nuestras vidas, ha sido desafiada en gran medida por muchos años. Más, sin embargo, he visto gente que a pesar de tener toda la razón del mundo para sentirse enojada y amargada, irradia el gozo del Señor.

Una de mis primeras luchas conscientes por el gozo en mi vida cristiana fue cuando estaba en la universidad. Mi corazón estaba en el ministerio, pero estudiaba botánica, zoología y química para obtener mi título. Un tercio de nuestras notas se obtenía por la práctica en el laboratorio, pero era muy torpe con las manos. Y, a pesar de que trabajaba muy duro, nunca me fue bien en los estudios por lo que constantemente luchaba con el desánimo. Fue durante este tiempo que adquirí el hábito de salir a dar largas caminatas. No vol-

vía a mi punto de partida hasta que no recuperaba el gozo del Señor. Algunas veces pasaba mucho tiempo y no lo lograba, pero seguía luchando con el Señor hasta que su gozo regresaba. Entonces, retornaba y aprovechaba el tiempo de regreso para orar por otros.

Desde inicios de mi ministerio con dedicación exclusiva, las cosas se han vuelto un poco más complejas. Ahora el enojo y el dolor provienen de las personas a las que ministro, y las heridas son un poco más profundas, pero sigo el mismo principio de forcejear con Dios hasta que su gozo regresa. Algunas veces, toma más tiempo porque algún asunto que creía resuelto, vuelve a aparecer para atormentarme. Esto significa que debo estar más consciente en mi lucha por el gozo del Señor. Muy a menudo, no obtengo la victoria hasta que no afirmo de corazón, sin ninguna reserva, que Dios convertirá esto que resiento en algo bueno, y por ende ya no necesito estar más enojado o afanado.

Las disciplinas espirituales y el gozo

Con los años, he descubierto algunas ayudas que me han servido para «considerar». La primera que me viene a la mente es la oración pero más adelante hablaré de ella. Luego, sigue la lectura de las Escrituras. 1989 fue uno de los años más desoladores para nuestra nación. El total estimado de muertes fue de 60.000 debido a una revolución fallida. Siempre se podía observar algún cadáver flotando en el río situado en las inmediaciones de nuestro pueblo. Y la mayoría de los muer-

tos era gente joven, la gente a la que Dios me había llamado a servir. Las escuelas permanecían cerradas la mayor parte del tiempo por lo que nuestros hijos se quedaban en casa. Durante ese periodo, muchos abandonaron el país, argumentando que era por el bien de sus hijos. Pero, nosotros sabíamos que Dios no quería que saliéramos de Sri Lanka, sin importar qué pasara.

Estábamos conscientes del bienestar de nuestros hijos. Con mi esposa sentíamos que la mejor herencia que podíamos dejarles era un hogar feliz. Si considerábamos que todos los problemas político-sociales que ocurrían eran suficiente razón para que nosotros, como cristianos estuviéramos disgustados y molestos, esto significaba un gran reto para nosotros. A pesar de la atmósfera pesimista que prevalecía en nuestra nación, necesitaba mantener un espíritu animado en el hogar. Pero, mi propia condición no era de gran ayuda. Un día que me encontraba de mal humor, mi esposa les dijo a los niños bastante alto para que yo la escuchara (las esposas saben cómo decir estas cosas): «Thaththi (papi) está de mal humor. Ojalá que tome su Biblia y se ponga a leerla». Justamente había pronunciado un principio teológico importante. Cuando nos encontramos abrumados por circunstancias temporales, debemos fijar nuestra vista en las inescrutables realidades de la vida: Esas verdades inalterables de las Escrituras que nos capacitan a observar la vida desde la perspectiva de la soberanía de Dios.

Esa es la razón por la que el salmista dijo: «Si tu ley no fuera mi regocijo, la aflicción habría acabado conmigo» (Salmo 119:92).

Otra cosa que me ha ayudado para recuperar el gozo es pasar un tiempo entonando himnos. Y, una vez más, cuando nos sentimos tan mal que ni nuestros pensamientos son de ayuda, los cantos que otros escribieron nos recuerdan las verdades eternas. Nuestros pensamientos, entonces, se alinean con la música, el lenguaje del corazón. Cuando Pablo y Silas cantaron himnos para Dios mientras se encontraban en la cárcel de Filipos (Hechos 16:25), usaron un remedio efectivo contra el desaliento.

El gozo que proviene de la consejería y del compañerismo

Sin embargo, he tenido que ministrar a otros obreros a quienes se les hace más difícil recuperar el gozo. En parte se debe porque tienen heridas que no han sido sanadas, infligidas desde la infancia. Y cuando se tocan esas heridas, se suscitan reacciones extremas. Agradezco mucho a gente como David Seamands (1981) que a través de su libro *Healing for Damaged Emotions* (Sanidad para emociones lastimadas) nos ilustra acerca de este problema. El título sugiere que hay sanidad aun para estas heridas. Es interesante que el verbo que se usa en 1 Corintios 13:5 para «no guarda rencor» es *logizomai*, que nos da la idea de «considerar». Así que la sanidad llega cuando cesamos de «considerar» las heridas que hemos recibido, dejando que el amor de Dios en nosotros,

venza el dolor de las heridas infligidas.

Puede que este proceso sea largo y que se necesite mucha paciencia, pero creo que solamente termina cuando el amor de Dios abre paso hacia la sanidad, para que las heridas ya no nos impidan considerar las seis grandes verdades ya descritas. Un grupo sensible y amoroso puede hacer mucho para brindar esa sanidad, allí los obreros cristianos heridos pueden experimentar la aceptación que provee la valiosa disposición de tal grupo. También los consejeros capacitados representan un papel decisivo en el proceso de sanidad, ya que pueden tratar los problemas de una manera que para los demás se hace difícil. Sin embargo, los consejeros pueden realizar un mejor trabajo si cuentan con el apoyo de una comunidad entregada al bienestar de sus miembros. ¡Ojalá todos nuestros equipos ministeriales sean esta clase de comunidad!

En realidad, creo que no se puede separar el gozo del Señor de la comunidad del Señor, ya que el cristianismo se vive en comunidad. Y la comunidad nos ayuda a lograr este gozo, aunque es responsabilidad de cada cual asegurarse que la búsqueda del gozo del Señor se lleve a cabo a conciencia. Al recordar las veces que he sido herido y las luchas que he tenido con la amargura, resultado de estas heridas, también recuerdo cómo Dios ha usado a mis amigos y a colegas para ayudarme a sanar. Me escuchan, me aconsejan de cómo debo reaccionar, y sólo con el hecho

de poder compartir verbalmente mi dolor, me ayuda mucho para liberarme de la carga del dolor que llevo dentro.

Después de que alguien nos hiere, estamos tan contrariados que extendemos nuestro enojo hacia otros. Esta actitud nos recuerda que podemos y no debemos confiar en los humanos porque siempre nos fallan. Hay tanta gente enojada por allí, pero cuando nuestros amigos nos prestan un oído atento y nos ministran con tanto amor, se nos olvidan las razones del por qué estábamos enojados con media humanidad. Percibimos que nuestros amigos sufren por nuestro dolor, tal como Pablo lo dice en 1 Corintios 12:26 y Gálatas 6:2 y eso realmente se lleva la solitaria amargura que destruye todo vestigio de gozo que quedaba en nosotros.

Así que Dios a menudo nos provee de su gozo por medio del interés amoroso de amigos y colegas cristianos comprometidos. Muchas de las descripciones bíblicas de gozo se dan en el contexto de comunidad, tal como en el versículo tan conocido: «el gozo del Señor es nuestra fortaleza» (Neh. 8:10).

Lo que voy a mencionar a continuación parece tan básico que en un libro como este pudiera estar fuera de lugar, pero es algo que he visto tan a menudo en mi vida y en las vidas de mis colegas que debe mencionarse. Una de las causas más comunes por la que los obreros cristianos pierden el gozo es el pecado que no ha sido bíblicamente tratado. He visto esto tantas veces que cuando un colega de repente se vuelve muy crítico o monta en cóle-

ra súbitamente, una de las primeras preguntas que me hago es si no tendrán alguna carga por una culpa que no ha sido confesada. Dos aspectos esenciales en el proceso de recuperación del pecado y del gozo (Salmo 51) son pedir perdón a Dios y a aquellos que se han visto afectados por nuestro pecado, así como reponer todo aquello que sea necesario y posible.

El estrés no bíblico

Como ya he señalado, en medio de las tensiones y presiones del ministerio, debemos buscar el gozo del Señor a conciencia. En efecto, el sufrimiento es un ingrediente importante del ministerio, y hoy día el estrés y la presión son dos de las expresiones más comunes del sufrimiento en la vida de un ministro. Pero, no todo el estrés que afrontamos es bíblico. Me ha sido de mucha ayuda lo que algunos autores de Occidente han escrito acerca del estrés, especialmente el Dr. Archibald Hart. Creo que existen dos clases de estrés que no son bíblicos y que es común en los obreros cristianos: El estrés por motivos incorrectos y el estrés por no delegar correctamente.

El estrés por motivos incorrectos

Esta clase de estrés surge de ambiciones pecaminosas por alcanzar el éxito, por diferentes motivos. Queremos que nuestra iglesia u organización crezca o que nuestro libro sea el mejor en su especialidad. Nos convertimos en unos adictos al trabajo porque nuestra máxima realización es alcanzar metas materiales.

Como obtenemos tanta satisfacción del trabajo y del éxito, no sabemos qué es tomar un descanso sabático, y sólo nos creamos mucha tensión y el fracaso se vuelve una pesada carga.

Creo que algunos de nosotros batallaremos toda nuestra vida con la ambición terrenal. Además, es muy difícil saber cuando la ambición celestial dio lugar a la ambición material. Este problema ocurre más entre los líderes porque muchas veces han llegado a esa posición de liderato a través de pura determinación y ambición, y en parte, superando complejos de inseguridad e inferioridad. Esto podría ser un gran testimonio de la gracia de Dios pero, también es posible que tales líderes obtengan seguridad y reconocimiento a través del éxito.

Creo que Dios en su misericordia, permite que fracasemos y que nos sintamos molestos para que nos demos cuenta del problema de la motivación carnal y purguemos la escoria. Por el descuido de otra persona o por la lluvia se frustra una actividad que habíamos preparado. Cuando predicamos, cometemos un pequeño error y la gente parece que se fija más en el error que en el contenido del sermón. Alguien que creíamos espiritual actúa impropriamente. Muchas veces después de terminar de escribir un libro o un artículo, surge un problema en nuestro ministerio que muestra cuál era mi verdadero motivo.

De la manera en cómo respondamos a estos fracasos y molestias, mostrará cuáles han sido nuestros verdaderos motivos. Si nuestra reacción es im-

procedente, mostramos egoísmo y motivos puramente carnales. Dios usa nuestra lucha en tratar estas situaciones bíblicamente para pulir y purificar nuestros motivos. Estas situaciones son las que nos habla Hebreos 12:4-11. El versículo 11 es el punto culminante de este pasaje: «Ciertamente, ninguna disciplina, en el momento de recibirla, parece agradable, sino más bien penosa; sin embargo, después produce una cosecha de justicia y paz para quienes han sido entrenados por ella».

Así, la bendición solamente es para «quienes han sido entrenados por ella». Son las personas que reconocen que tienen un problema, que buscan el perdón de Dios y que piden perdón a las personas que ofendieron con sus reacciones. Algunos se enojarán debido a la «disciplina» pero esto solamente les acarreará más estrés. Otros, estarán agradecidos con Dios por la reprimenda y le pedirán gracia para que sus motivos sean puros en su servicio a Dios. Estos, obtendrán «una cosecha de justicia y paz», y la paz es lo opuesto al estrés.

Estrés por no delegar correctamente

El otro tipo de estrés no bíblico procede de la poca disposición para delegar. Jetro aconsejó a Moisés, su yerno, que delegara (Ex. 18). Todos los cristianos poseen dones y es responsabilidad del líder capacitar a otros para que ejerciten esos dones. Así que siempre estaremos delegando responsabilidades a otros. Si no

hacemos esto, terminaremos llevando cargas innecesarias. Visitaremos a los enfermos que otros podrían visitar. Hablaremos en reuniones que otros podrían hablar. Esto, casi siempre se deriva de un complejo mesiánico que nos hace creer que somos los únicos capaces de realizar las tareas importantes. Terminaremos volviéndonos locos.

Uno de los retos más complejos que afrontamos al madurar en el ministerio es aprender cuáles son nuestras prioridades y que nuestras agendas reflejen esas prioridades. Debemos disciplinarnos para rehusar innumerables oportunidades que no están dentro de nuestro principal llamado. Ciertamente morimos por aquellos que guiamos, pero no estamos llamados a salvar a todo el mundo. Sólo nuestro Padre Eterno puede hacerlo.

Hasta en los mandamientos bíblicos encontramos limitación por quienes debemos dar nuestra vida. Jesús habla de nuestros amigos (Juan 15:12-14) y Pablo de nuestras esposas (Efesios 5:25). Pero tampoco creo que estas sean restricciones absolutas. Podemos morir por otros, pero creo que es bíblico decir que tenemos una responsabilidad mayor con algunos a quienes Dios nos ha llamado servir. En estas personas nos debemos concentrar. Por lo tanto, no nos vamos a matar tratando de resolver cada problema que enfrentemos.

Claro que esto es más fácil decir que hacer. Creo que es muy importante identificar cuáles son nuestros principales llamados. Para mí son Juven-

tud para Cristo, mi iglesia local, mi enseñanza bíblica itinerante y escribir. Esto quiere decir que hay muchas cosas que la gente quiere que haga pero que no debo hacer. Espero que mi familia, mis compañeros en Juventud para Cristo y mi iglesia entiendan esto. Pero he tenido que afrontar la crítica de otros porque no participo en otros programas y causas. Sin embargo, sé que a pesar de mi compromiso con los principios descritos anteriormente, existen muchas otras cosas que sí acepto hacer que no debería hacer. Probablemente, esta sea una lucha que tendré que pelear toda mi vida.

Agotamiento y oración

Al mismo tiempo que debemos evitar el estrés que no es bíblico, debemos afirmar que en el ministerio y en la vida el estrés y la presión son inevitables. Citando porciones bíblicas de las epístolas de Pablo, he demostrado esto. Como padre de familia, activo en las bases del ministerio y liderazgo y que también imparte pláticas y escribe, he tenido más estrés de lo que me corresponde. Algunos de mis amigos me han advertido cuando estoy a punto de desfallecer. Atentamente escucho sus consejos y hago los ajustes necesarios para continuar en el ministerio. Creo que un gran antídoto para el agotamiento y otros efectos adversos del estrés, es el tiempo que paso a diario ante la presencia de Dios. Déjenme explicarles por qué creo esto.

Si pasar un buen tiempo con Dios cada día es un factor no negociable

de nuestro calendario, entonces ese tiempo realmente puede ayudarnos a bajar el ritmo y superar las actitudes de inquietud y urgencia que nos causarían extenuación. Cuando permanecemos ante la presencia de Dios, hay algunas cosas que nos ayudan a superar ese frenesí. Si apartamos un tiempo fijo, no vale la pena correr durante esos momentos con Dios, ya que de todas maneras vamos a pasar esa cantidad de tiempo, corramos o no. Por lo tanto, nos vemos forzados a bajar la velocidad de una prisa estresante a un estar relajante ante la presencia de Dios. En los últimos años me he convencido más y más del valor de este cambio de velocidad para bajar el ritmo de ese terrible mal del activismo del cual somos susceptibles los líderes. Una incontrolable actividad sin bajar el ritmo alimenta nuestra tendencia a ser personas compulsivas y las personas compulsivas en su incansable búsqueda por el éxito, pueden llevar a sí mismos y a otros a un desgaste total, ya sea por cansancio o por quebrantar los principios cristianos.

El tiempo a solas con Dios (y también guardar el séptimo día fielmente), ayuda a combatir la tendencia natural que tienen los líderes motivados a convertirse en personas compulsivas. Al pasar una o más horas cada día ante la presencia del Señor del universo, Soberano y Todopoderoso, nos sentimos seguros (Salmo 46:1-11), ya que la falta de seguridad es otra causa de agotamiento. Con la seguridad, nos viene «la paz de Dios que sobrepasa todo entendimiento» (Fil. 4:7), que es sin duda otro grandioso tesoro para vivir

la vida. Cuando no contamos con esa seguridad en nuestra relación con Dios, corremos de actividad en actividad, inconscientemente esperando que esa actividad llene el vacío en nuestras vidas. De hecho, tenemos miedo de parar y quedarnos callados ante Dios. Una vez oí al líder de la iglesia en Singapur, el Dr. Roberto Solomon, decir: «Nos sentimos incómodos con el silencio porque nos obliga a enfrentarnos a Dios». Así que seguimos con nuestra frenética actividad hasta caer desplomados.

Pablo dice que la paz descrita en el párrafo anterior, es el resultado de presentar nuestras peticiones a Dios (Fil. 4:6). Cuando pasamos tiempo con Dios, podemos «depositar en Él toda (nuestra) ansiedad, porque Él cuida de (nosotros)» (1 Pedro 5:7). Descubrí esta tremenda liberación de entregar nuestras cargas a Dios de manera consciente, durante una profunda crisis que sufrí en mi ministerio. Me costaba mucho dormir porque estaba abrumado por la preocupación. Así que aprendí, por un acto consciente de liberación, a confesar mi incapacidad de llevar estas cargas solo y depositarlas en Dios. Y, como resultado sentí liberación.

Y, si en nuestro tiempo con Dios, dedicamos mucho tiempo a orar por otros, nos convertimos en canales de amor. El amor sale a raudales de nuestras vidas cuando oramos por los demás. Pero, no es un amor que nos deja sin fuerzas. Oramos, lo que significa que estamos en contacto con Él, la fuente inagotable de amor. Al derramar nuestro amor en ora-

ción, recibimos el amor de Dios, y ese flujo constante de amor en nuestras vidas, nos hace brillar de gozo que sólo el amor de Dios produce.

Por lo que el tiempo más reparador, es el tiempo que pasamos a solas con Dios cada día. Esos momentos reparadores silencian los detonadores del agotamiento que a menudo acompañan a las tensiones y a las presiones de un valioso ministerio. En años recientes, entre los evangélicos, se ha vuelto a dar valor a la adoración en grupo. Quizá sea también el momento para dar valor al tiempo personal con Dios.

Sacrificio desde un compromiso hacia la comunidad

Cuando mis amigos de Occidente oyen de los problemas que enfrentamos en nuestro país destrozado por la guerra, dicen algo así: «No nos damos cuenta de lo afortunados que somos de vivir en Occidente, donde no tenemos todos estos problemas». Si puedo contestarles, normalmente les digo que el mayor dolor que he experimentado, no tiene que ver con la guerra sino con la vida cristiana en comunidad. Y que el dolor no se circunscribe a nuestra nación solamente. Creo que todo aquel que verdaderamente practica una vida bíblica en comunidad en cualquier parte del mundo, sufre mucho dolor. Fallamos y no nos esforzamos por los demás. Aunque algunas veces se puede evitar ese dolor al volvernos más indulgentes. Hoy en día en nuestras iglesias sucede mucho.

Si usted tuviera que hacer una lista de todas las veces que Pablo menciona

sus sufrimientos en las epístolas, se sorprendería qué tan seguido sufre Pablo por su compromiso y su amor hacia las personas dentro de la comunidad cristiana. Habla de su sufrimiento físico y algunas veces lo describe en detalle (2 Co. 6:4-10; 11:23-27). Pero, cuando describe los problemas personales que tiene con sus compañeros cristianos es cuando muestra su mayor dolor. En 2 Corintios 2, expresa su angustia interna por la oposición que recibe de parte de los corintios. Se encontraba en Troas esperando el regreso de Tito, a quien había enviado a Corinto con una dura carta. Como Tito no llegaba, se angustia de tal manera que, a pesar de tener la oportunidad, no puede predicar el evangelio; por lo que parte para Macedonia (2 Co. 2:12-13). Eventualmente, Tito llega con buenas noticias de cómo los corintios se arrepintieron de haber entristecido a Pablo. Estaba tan contento que al recordarlo, prorrumpe con gran entusiasmo por la gloria del ministerio que constituye el meollo de 2 Corintios (2 Co. 2:14-7:1). Más adelante explica: «Pero Dios, que consuela a los abatidos, nos consoló con la llegada de Tito» (2 Co. 7:6). Esto muestra cómo Pablo sufría y cómo se consolaba con sus relaciones.

Cuando amamos profundamente, también sufrimos profundamente, y a la gente no le gusta sufrir de esa manera, por lo que se mantienen a cierta distancia de los demás. No se comprometen seriamente y tampoco se abren con otros, evitando así que-

dar vulnerables al sufrimiento. Pero, Pablo por el contrario, se abría con todos y a menudo salía herido por el rechazo de los demás. Pablo expresa su vulnerabilidad en 2 Corintios 6:11-12: «Hermanos corintios, les hemos hablado con toda franqueza; les hemos abierto de par en par nuestro corazón. Nunca les hemos negado nuestro afecto, pero ustedes sí nos niegan el suyo» (también 1 Ts. 2:8).

Así, cuando uno se abre a los demás y se compromete seriamente, uno queda vulnerable al dolor. En sus epístolas, Pablo expresa este dolor claramente: «Y como si fuera poco, cada día pesa sobre mí la preocupación por todas las iglesias. ¿Cuando alguien se siente débil, no comparto yo su debilidad? ¿Y cuando a alguien se le hace tropezar, no ardo yo de indignación?» Y en Gálatas 4:19-20 dice: «Queridos hijos, por quienes vuelvo a sufrir dolores de parto hasta que Cristo sea formado en ustedes, ¡cómo quisiera estar ahora con ustedes y hablarles de otra manera, porque lo que están haciendo me tiene perplejo!» (también 2 Co. 2:4, 12-13; 7:5-7; 12:15; Col. 1:24; 2:1; 1 Ts. 3:5-7).

Evitamos esta clase de dolor cuando aflojamos nuestros principios respecto a qué esperamos de los demás. En la iglesia primitiva, «todos los creyentes eran de un solo sentir y pensar» (Hechos 4:32). Ha de haber sido difícil lograr esto. Por eso es que Pablo urge a los cristianos en Filipos trabajar duro para lograrlo (Fil. 2:2; 4:2-3). También en Hechos vemos cómo los miembros de la comunidad compartían un mismo sentir aun en el área de

las posesiones (Hechos 2:42-46; 4:32).

Muchos cristianos consideran que esta clase de vida en comunidad es muy difícil lograr. Significa un reto para su independencia personal y significa dedicar demasiado tiempo en esta época orientada hacia la eficiencia. Así, se han conformado a un modelo de vida en comunidad, gobernada por reglas y funciones. Según las reglas del grupo o según las funciones asignadas, así se tratan los problemas. Si la crisis es bastante grave, se realiza una investigación y se toma alguna acción sobre la base de los resultados. El problema se trata con mucha eficiencia, pero ¿será esta el método bíblico apropiado para las comunidades cristianas donde las relaciones personales son tan importantes?

Creo que un método más bíblico es el método más doloroso para tratar los problemas de una manera pastoral. No estoy diciendo que las reglas no sean importantes, sino que el cuidado pastoral es más importante aunque, requiera más tiempo y quizás sea más doloroso. Cuando alguien rompe una regla, hablamos con la persona y tratamos de averiguar las razones de su conducta. Tal vez sea necesario impartir cierta clase de disciplina para resolver el problema. Pero mientras tanto, la persona recibe una consejería completa. Infortunadamente, hoy día esta forma de abordar los problemas raramente se usa. Muchos de los líderes creen que tratar los problemas de manera pastoral es impráctica, muy

dolorosa y demanda demasiado tiempo. Cuando la persona ha actuado equivocadamente puede estar muy enojada con el líder y al ayudarla de manera pastoral, el enojo emerge. A veces esta conversación toma hasta tres horas, y muchos de los líderes no tienen ese tiempo ni la energía para dedicarles a los que guían. Sin embargo, los grandes líderes bíblicos como Jesús y Pablo, dedicaban tiempo de calidad a aquellos que lideraban (consulte Juan 1:39; Hechos 30:7).

Parece más eficiente y efectivo adoptar enfoques para los problemas organizacionales que se derivan de las prácticas administrativas seculares, antes que la Biblia. Entre algunos pensadores seculares, existe un nuevo redescubrimiento de la importancia de comprometerse con la gente. Pero, no creo que podamos esperar que el mundo adopte el principio que Jesús enseñó en Juan 15 que en una comunidad, los miembros mueren unos por otros (versículos 12-14). En el método cristiano de la vida en comunidad, el líder «muere» de diferentes maneras por aquellos que han pecado: al escucharlos por largo tiempo, al descubrir su amargura y al ministrarlos a conciencia. Parte del sufrimiento de la vida comunitaria cristiana de la que he venido hablando, es la incomodidad y el dolor de este proceso.

En realidad, aunque la clase de vida en comunidad de Juan 15 requiera mucho tiempo y sea dolorosa, el gozo y el contentamiento que se recibe a cambio, difícilmente se puedan igualar con algunas cosas terrenales. Pablo, en 2 Corintios se refiere bastante al dolor

causado por las relaciones con los corintios, pero también menciona su gozo absoluto ante la respuesta tan positiva de estos. En Filipenses, Pablo suplica unidad (4:2), y dice que su gozo está completo sólo cuando ellos «tienen un mismo parecer, un mismo amor, unidos en alma y pensamiento» (2:2). Pero también describe a los filipenses como «hermanos míos, a quienes amo y extraño mucho, ustedes que son mi alegría y mi corona» (4:1). Ciertamente, esta vida es dolorosa pero también es una vida llena de satisfacciones.

Pero, como es el caso de las otras formas de sufrimiento que hemos tratado en este artículo, en medio de todo el dolor de la comunidad, debemos experimentar el gozo del Señor. Sin eso, no tendríamos la fuerza para sobrellevar el dolor de una vida en comunidad. Tenemos una sólida confianza en Dios que dijo: «Aun cuando ella lo olvidara (la madre a su niño de pecho) ¡yo no te olvidaré!» (Isaías 49:15). Eso nos da la fuerza para abrirnos a otros con un compromiso serio, lo que a su vez nos hace vulnerables al profundo dolor. Pero somos capaces de lidiar con el dolor que nos ocasionan nuestros hermanos en la fe porque nuestra fortaleza procede de algo más fundamental para la vida que las relaciones humanas, a saber, el gozo que resulta de nuestra relación con Dios.

Creo que la secuencia en Filipenses 4:1-4 es significativa. Primero, Pablo describe que los filipenses son su alegría y su corona, v.1. Luego, ruega a dos grupos en conflicto que

se unan v (v) 2-3. Esta es una descripción de su dolor. De hecho, en otra parte de la carta, Pablo da a entender que esa falta de unidad de la iglesia le ha quitado su gozo v.2: 2. En Filipenses 4:4, Pablo toca una necesidad básica de la vida cristiana, dos veces les pide a sus lectores que se gocen en el Señor y que lo hagan así siempre v.4. Así es como debe ser la verdadera vida cristiana. Habrá tiempos de dolor, y gozo sobre ellos, pero siempre el gozo del Señor prevalece.

Sacrificio por la comunidad como un antídoto para la actividad

Existe otra área relacionada con el tema del sufrimiento y la comunidad que debe ser planteada. Creo que es bastante relevante para el problema del liderazgo hiperactivo que se ve en la iglesia actualmente. También la comunidad, al igual que la oración puede actuar como un preventivo para la hiperactividad. De alguna manera, los líderes buenos y entusiastas alcanzarán sus metas. Pero, se convierten en líderes compulsivos cuando rompen los principios cristianos y mueven a otros y a ellos mismos de una manera equivocada para alcanzar esas metas. Más, sin embargo, si estos entusiastas líderes están sujetos al cuerpo de Cristo, en este caso a la comunidad a la que pertenecen, se encontrarán con muchos obstáculos. Y, algunas veces el ocuparse de ellos parecerá ser un gran sacrificio.

Por ejemplo, para persuadir a un miembro de la comunidad que no está de acuerdo con los planes, demandará

mucho tiempo y detendrá el proyecto. Un líder compulsivo ignorará al disidente y seguirá adelante con lo programado. Pero, un líder motivado y maduro tratará de ganar la aprobación del disidente dando de su tiempo y energía.

En la batalla por alcanzar la meta, algunos saldrán heridos. Como el líder estará tenso debido a la presión que ocasiona un proyecto de gran envergadura, estallará en exabruptos que naturalmente causarán heridas. A veces será un simple malentendido entre dos miembros del equipo. También la familia del líder se ve afectada por esta tensión, ya que este tiende a desatenderla o a ser impaciente. El líder compulsivo quizá ignore las heridas causadas por su comportamiento y seguirá en consecución de su meta. Pero, el buen líder se tomará el tiempo para ministrar a las personas que ha herido.

Al lidiar con los problemas y abandonar los planes trazados, podría considerarse como un gran sacrificio. Pero, me he dado cuenta que esta es la manera que Dios usa para llamar nuestra atención y poner las cosas que van primero, en primer lugar. Entonces, tomamos como un grande y costoso paso detener nuestra actividad para ministrar a la comunidad. Pero, por supuesto que ese paso bien vale la pena el esfuerzo porque redundará en una comunidad unida que, por lo tanto, trabajará más eficientemente. El producto final honrará mucho más a Dios, y toda la comunidad (incluyendo nuestras familias) gozará de sus frutos, por lo

que el gozo del éxito será más completo. En el proceso, se previene que un líder entusiasta se convierta en un líder compulsivo. Entonces, él o ella se sujetan a los principios cristianos y abandonan su frenética actividad. Esta compulsión se expresa en una actividad ambiciosa y ajetreada que viola los principios cristianos.

Anticiparse para aceptar el sufrimiento

Me parece que la manera en que las iglesias de las naciones de envío abordan el problema del sufrimiento y la manera en que promocionan las misiones hoy en día, no prepara correctamente a los misioneros para vivir en el campo misionero. Se habla tanto de lo emocionante que son las misiones que no se instruye a los misioneros acerca del costo. Quizá las iglesias de Occidente sí enseñen a su gente cómo responder al sufrimiento, pero descuidan la importancia vital del sufrimiento, una doctrina que claramente se enseña en el Nuevo Testamento.

Si los misioneros realmente se identifican y llegan a ser siervos de aquellos a quienes han sido llamados a servir, entonces sentirán una grave frustración junto con lo que inicialmente aparenta ser un infructífero fracaso. Si no están capacitados para afrontar esta realidad, sufrirán más de lo necesario. Y como resultado, se sentirán decepcionados y desilusionados con Dios. Sentirse decepcionado de Dios es una de las cosas más difíciles de soportar, ya que nos priva de uno de los mejores antídotos para el sufrimiento: la esperanza en Dios.

Me gustaría saber si los misioneros con tal de no padecer este dolor y sufrimiento, están optando por no identificarse plenamente con las personas a quienes sirven. Su estilo de vida o el rechazo a quedar vulnerables los distancia de la gente. Los que se relacionan con ellos tal vez lo hagan por razones incorrectas, con la esperanza de recibir algo del bienestar del misionero. Los misioneros terminarán siendo engañados por estas personas inescrupulosas, con la idea de no confiar en los nacionales. Lo que sucede es que debido a la distancia que muestran los misioneros, las personas íntegras no se sienten inclinadas a intimar con ellos.

Hoy día, creo que para los misioneros la expresión más común de sufrimiento es la frustración aguda. Cuando se enfrentan con esto, los misioneros probablemente dejen su actual trabajo y busquen algo menos problemático. En lugar de perseverar en una situación delicada con un grupo de creyentes, se vuelven consultores que ofrecen su experiencia a otros grupos sin tener que padecer al trabajar más de cerca con un solo grupo. Una persona llamada a evangelizar un grupo que se resiste al evangelio, puede que cambie a evangelizar un grupo más receptivo. Algunos, cuando no ven ningún resultado, abandonan la dura tarea de evangelizar y optan por la enseñanza. Otros, regresan a sus países antes o al finalizar su primer periodo, completamente desilusionados y quizás hasta molestos con la entidad que los envió por no prepararlos ade-

cuadamente para encarar el sufrimiento.

Quiero animar a los misioneros y a tantos cristianos locales como pueda, a tener presente constantemente que el sufrimiento es un aspecto indispensable del discipulado. Así, ya no se sorprenderán cuando tengan que enfrentarlo y sabrán cómo responder bíblicamente. Pero, si animo a los cristianos de esta manera, tengo que sufrir como ellos. Infortunadamente, no soy como Pablo cuando sufría por la iglesia (Col 1:24), a veces no sufro con tanta alegría. De hecho, a menudo siento auto-compasión y comienzo a refunfuñar. En estas circunstancias, necesito tiempo para lidiar y enfocarme en la Biblia, y así aprender una vez más que debo estar gozoso en medio del sufrimiento. Este artículo es fruto de ese tiempo de aprendizaje.

Reflexiones finales

De acuerdo con las Escrituras, el llamado fundamental es nuestra comunión con Jesucristo (1 Co. 1:9). Y el sufrimiento y el gozo son parte de ese llamado. Así que cada día buscamos el contentamiento en el Señor. Y también cada día deseamos ser sacrificios vivos. Por supuesto que sabemos que ese mismo sacrificio será el sendero hacia más gozo y hacia una relación más íntima con Él.

Preguntas para discusión

1. Recuerda algunos ejemplos en que el gozo y el sufrimiento eran inseparables en su vida. ¿Qué aprendió de estas experiencias?
2. El autor describe seis tipos para

considerar. ¿Cuáles son parte de su vida y cuáles tiene que desarrollar?

3. ¿Está usted sufriendo alguna clase de estrés no bíblico? Si es así, ¿qué le ayudaría a cambiarlo?

4. El autor considera no negociable el tiempo que pasa uno con el Señor. Prácticamente, ¿qué significa esto para su vida?

5. Aun cuando uno padece por la comunidad, hay gozo en el Señor. ¿Hasta qué punto es este gozo parte de su vida?

Bibliografía

Anderson, B. (19183). *Out of the depths: The Psalms speak for us today.* (De las profundidades: Los Salmos que nos hablan hoy) Filadelfia, PA: Westminster Press.

Collins, G. (19176). *How to be a people hel*

per. (Cómo ayudar a la gente) Santa Ana, CA: Vision House.

Fernando, A. (1994). *Reclaiming friendship: Relating to each other in a fallen world.* (Reclamemos la amistad: Cómo relacionarnos en un mundo caído) Harrisburg, PA: Herald Press.

(2000). *Jesús: El mensaje y modelo para las misiones.* En W. Taylor (Ed.), *Global missiology for the 21st century: The Iguassu dialogue* (pp. 207-222) (Misionología mundial para el siglo XXI: El diálogo de Iguazú). Grand Rapids, MI: Baker Book House.

Piper, J. (1986). *Desiring God: Meditations of a Christian hedonist.* (Te deseo Dios: Meditaciones de un hedonista cristiano) Portland, OR: Multnomah Press.

Ryken, L. (19174). *The literature of the Bible.* (La literatura de la Biblia) Grand Rapids, MI: Zondervan Publishing House.

Seamands, D. (1981). *Healing for damaged emotions.* (Sanidad para emociones lastimadas) Wheaton, IL: Victor Books.

Gigantes, zorras, lobos, y moscas, cómo ayudar y cómo ayudarnos

Kelly y Michèle O'Donnell

Este artículo es una colección de cuatro artículos cortos que se enfocan en áreas comunes de lucha y crecimiento para el personal misionero. Se pueden usar todos o individualmente, para la reflexión personal o por equipos como parte de sus sesiones de preparación de equipos.

*Bendito sea el Señor, mi Roca,
que adiestra mis manos para la guerra,
mis dedos para la batalla.
(Salmo 144:1)*

Ha visto alguna vez la película *El Mago de Oz*? Es un clásico de fantasía filmado en 1939. La película narra las peripecias y aventuras de una niña, Dorothy, en su afán de regresar a su hogar desde un país mágico situado «en algún lugar más allá del arco iris». Al igual que muchos de nuestros amigos, quizá la hemos visto una docena de veces.

Durante una escena, Dorothy y sus compañeros se adentran en un bosque oscuro camino a Oz, la Ciudad Esmeralda. En su angustia, al pensar en cuántas bestias salvajes tendrían que enfrentar, empiezan a cantar al unísono: «leones, tigres, y osos, ¡Dios mío!».

Los obreros transculturales fre-

cuentemente se ven acosados por retos semejantes que podríamos escuchar algo así: «¡Gigantes, zorras, lobos y moscas!». ¿Quiénes son estas criaturas, y cómo se relacionan con nuestra vida y nuestro trabajo? En resumen, son metáforas bíblicas que representan las batallas que normalmente enfrentamos en nuestro afán de servir a Dios, de distintas maneras y en lugares foráneos.

A continuación un rápido vistazo:

■ Los gigantes que tratan de destruirnos tomando ventaja de nuestra vulnerabilidad (2S 21:15-22).

■ Las zorras que tratan de distraernos y desviarnos de nuestras principales tareas (Cantares 2:15).

■ Los lobos que procuran afligirnos, manteniendo el nivel de nuestro estrés muy alto, y nuestras vidas fuera de balance (Mateo 10:16).

■ Las moscas que se proponen desacreditarnos por medio de los efectos contaminantes del pecado (Eclesiastés 10:1).

El enemigo usa estas cuatro criaturas para sacudirnos como trigo y finalmente destruir nuestra vida y el trabajo que realizamos para el Señor. Analicemos detenidamente a estas criaturas e investiguemos algunas formas de cómo enfrentarlas.

Peleemos contra gigantes, enfrentemos nuestras vulnerabilidades

Algunos buscapleitos se encuentran al acecho esperando aprovecharse de nuestras flaquezas. ¿Cómo preparamos a nuestros obreros para lidiar con estos buscapleitos y con sus propias debilidades? La última experiencia del Rey David en el campo de batalla ilustra esto.

Según 2 Samuel 21:15, los israelitas nuevamente estaban en guerra contra los filisteos. Y una vez más David y los hombres de Israel siguieron la ruta conocida para luchar en Gob, ciudad ubicada en el área limítrofe entre ambas naciones.

Pero, esta vez dos cosas eran diferentes. Primero, es probable que David fuera un hombre entrado en años, sin la fuerza robusta de su juventud. Segundo, un gigante filisteo llamado algo así como Isbi-benob, estaba dispuesto a matar a David.

Y la batalla comenzó. En medio de la pelea, David se sintió exhausto. Pareciera ser que el gigante había estado esperando ese preciso momen-

to, cuando David estuviera más vulnerable para actuar. Así que su ataque fue más bien un acto deliberado, premeditado. Podríamos decir que Isbi-benob quería hacer de David un «shish-kabab» (brochetas).

Y es interesante que el texto señale que Isbi-benob tenía algo en su cintura, quizás un cinturón o una espada. La interpretación no está totalmente clara, pero es significativo que se mencione en el relato. Una posible interpretación es que tuviera puesto un cinturón de honor, sugiriendo que era un campeón entre los filisteos. Otra posibilidad es que portara una espada nueva, que puede haber estado forjada y dedicada para un propósito específico, tal como matar a David.

Sin embargo, fue Jonatán, hijo de Simea, que llegó al rescate. Viene a ayudar a David, arriesga tal vez su propia vida, hiere al gigante y lo mata.

Ahora, el epílogo importante. Los hombres valientes de David se reúnen a su alrededor y le hacen jurar que nunca más volverá a la batalla. ¿Por qué? Bueno, no sólo es por la propia seguridad de David, sino que algo aún más importante está en juego: «...no sea que alguien lo mate y se apague la lámpara de Israel» (2 Samuel 21:17).

¿Qué significa esta frase? Según la entendemos, el rey David era como una lámpara que reflejaba el carácter y los propósitos de Dios para con Israel y para con los pueblos de alrededor. Extinguir este testimonio era un atentado contra los propósitos redentores de Dios para las naciones. ¿Les parece familiar?

Asimismo, los obreros cristianos son lámparas para los grupos particulares de personas y para los ministerios en los que trabajan. Somos la luz del mundo, nos dijo el Señor (Mt 5:14). Así como con David, las fuerzas de la oscuridad buscan hacernos presa, aprovechándose de nuestra vulnerabilidad con el objeto de disminuir la intensidad de nuestra luz, nuestro testimonio entre ese grupo de personas, entre nuestros vecinos y demás. Esta es una táctica muy antigua y el único antídoto es luchar contra los gigantes y afrontar nuestras flaquezas con el poder del Señor y con la ayuda de amigos cercanos.

Sugerencias para una capacitación: cuidemos nuestro corazón

La capacitación no es sólo un tiempo para desarrollar otras habilidades para el ministerio, sino también una oportunidad para evaluar las fortalezas y las debilidades personales. En realidad, las primeras son el primer punto de nuestra agenda, mientras que para Dios son las segundas las que están en primer lugar. Al igual que David y sus hombres, debemos afrontar el reto y aventurarnos en las áreas limítrofes de nuestro corazón para observar detenidamente nuestros propios gigantes y debilidades. Malos hábitos tales como desórdenes alimenticios, la necesidad de controlar a otros, inconformidad, depresión y muchos otros dolorosos recuerdos están al acecho, listos a atacarnos.

Se debe hacer distinción entre es-

tas luchas y los patrones más graves y recurrentes de la depresión; los problemas maritales importantes; los problemas de identidad sexual relacionadas con, por ejemplo, abuso sexual infantil; u otras batallas tales como la adicción a la pornografía. Estos problemas más serios requieren de ayuda profesional y pueden ser identificados a través de una adecuada investigación y selección. Esta investigación se lleva a cabo antes de la fase de capacitación, pero en muchos programas estas dos se superponen.

Claro, que compartir nuestras luchas es penoso y, es mejor hacerlo en lugares donde se recibe la capacitación para contar con personas amorosas de gran corazón y que posean la experiencia necesaria. Lugares también donde se respeta la confidencialidad y donde las debilidades se ven como oportunidades para crecer. Si no se cuenta con todas estas prerrogativas, ¡busque otro lugar!

Sugerimos que los programas de capacitación para los ministerios transculturales incluyan los siguientes componentes del cuidado integral:

- Incluya oportunidades de crecimiento personal, momentos para examinarse y compartir abiertamente delante de personas maduras.
- Informe con suficiente anticipación acerca del énfasis que se hace en el desarrollo personal y en el desarrollo de habilidades.
- Use entrenadores y personal que sirvan de ejemplo de vulnerabilidad y fortaleza.

■ De prueba del espíritu total de la organización (cultura de grupo) que toma en cuenta la debilidad, anima a la persona a desahogarse adecuadamente con gente de apoyo y ofrece oportunidades de cuidado mutuo entre el personal.

Estos componentes no sólo ayudan a prevenir futuros problemas, sino que también reflejan una parte importante de la vida de la iglesia como se describe en el Nuevo Testamento. (p. ej.: «Ayúdense unos a otros a llevar sus cargas [los gigantes], y así cumplirán la ley de Cristo», Ga. 6:2)

Proverbios 4:23 nos instruye a cuidar nuestro corazón con diligencia porque de Él mana la vida. Para el crecimiento personal y para un ministerio efectivo, es clave el conocimiento propio y la responsabilidad de dar cuentas. Esta fase de capacitación del ministerio es un tiempo decisivo para animar y modelar a nuestros futuros obreros este proceso. Una manera práctica de llevar a cabo esta fase es a través de grupos pequeños de estudio bíblico acerca de este pasaje de David y otros pasajes con temas parecidos. A continuación unas preguntas para que inicie su estudio:

Aplicaciones prácticas

Volvamos al texto bíblico de 2 Samuel 21:15-17 y llevemos a cabo una autoevaluación. Lea los ocho artículos siguientes y responda todas las preguntas. Dedique tiempo para discutir sus respuestas con otra persona.

1. Al igual que David, todos somos vulnerables. Esto se hace aún más notorio en aquellos que sostienen posiciones de liderazgo. Algunas veces puede que no estemos conscientes de ello, sino hasta cuando una crisis lo pone en evidencia. ¿Cuáles son sus áreas vulnerables?

2. Aparte de su significado literal, ¿qué representan los «gigantes»? ¿Son sólo metáforas para referirnos a las fuerzas espirituales, son flaquezas o qué son?

3. Se afirma que Isbi-benob tenía un plan premeditado para matar a David. ¿Cree que existe una estrategia espiritual similar para obstaculizar la manifestación de Dios en su vida y para obstaculizar que Dios lo use para su obra? Si es así, ¿cuál es?

4. David, como el líder de Israel, era una lámpara que reflejaba el carácter y los propósitos de Dios. ¿Cómo se cumple esto en su vida? Mencione tres formas prácticas en las cuales usted está haciendo lo mismo.

5. Ahora, en cuanto al apoyo mutuo entre los obreros, ¿qué nos dice este pasaje con respecto al trabajo en equipo, la necesidad que tenemos unos de otros y la disposición de permitir que otros nos hablen acerca de nuestras vidas?

6. La experiencia de David en el campo de batalla empezó con un gigante (Goliat) y terminó con un gigante (Isbi-benob). Pero estos no fueron los últimos gigantes. Los versículos 18-22 del capítulo 21 siguen mencionando otros encuentros con gigantes.

¿Qué tipos de personas y qué clases de dones se necesitan para vencer a los gigantes? Finalmente, ¿serán derrotados todos los gigantes?

7. Estos gigantes no sólo se presentaron un día en la línea de batalla para que un guerrero designado por Dios los matara rápidamente. Al leer entre líneas, podemos concluir que los gigantes también mataron a muchos soldados judíos. ¿Serán inevitables las bajas entre los obreros? ¿Qué heridas personales puede usted señalar como resultado de su propia lucha contra los gigantes? Dedique tiempo para orar y poner delante de Dios estas heridas.

8. ¿Puede aplicar este pasaje en otras áreas de su vida, su familia o equipo?

Cacemos zorras: ayuda para vidas desordenadas

¿Alguna vez ha querido poner en orden su escritorio, su dormitorio o su casa, o tal vez su propia vida? ¿Algo así como una limpieza total? Seguramente muchas veces. ¿Si tan solo pudiéramos borrar de manera mágica las mil y una presiones internas que nos plagan y la multitud de demandas externas que nos distraen? Tales son los anhelos de la mayoría de los que trabajamos en el campo transcultural. Ahora, veamos detenidamente algunos de estos orígenes normales del desorden aunque no por eso molestos, y consideremos algunas maneras para organizarnos mejor.

Salomón dijo: «Atrapan a las zo-

rras, a esas zorras pequeñas que arruinan nuestros viñedos, nuestros viñedos en flor» (Cantares 2:15). Pero, ¿de qué zorras estamos hablando? En el contexto del trabajo transcultural, podríamos decir que son metáforas de las distracciones de la vida diaria que alejan a los trabajadores de sus tareas primarias. Como los quehaceres diarios, las interrupciones frecuentes, el papeleo burocrático, el tiempo que se necesita para establecer un negocio de «hacer tiendas», comunicaciones deficientes y demás. Éstas consumen la agenda y las energías del trabajador, y normalmente interfieren con la verdadera razón del por qué de su ministerio.

Nos gustaría referirnos a este proceso de distracción como a un «desvío del obrero», la tendencia natural por la cual las «corrientes» de la vida nos apartan de nuestro enfoque primario (tiempo, actividades, recursos y diseños del corazón) hacia áreas periféricas de nuestros objetivos. En otras palabras, los obreros, las familias, los equipos y aun las agencias de envío sucumben ante la tendencia inevitable de «especializarse en nimiedades». No es simplemente un asunto de administrar el tiempo, sino algo que nos reta aun más: es «la administración del desvío». Veamos, ahora siete de estas distracciones, las siete zorras, para que comprendamos mejor qué enfrentan los obreros transculturales.

■ *Hacer el bien.* Con gran certeza se ha dicho que lo bueno puede convertirse en el enemigo de lo mejor. Muchas cosas buenas demandan la atención de los obreros transcultura-

les, como servir de anfitriones o guías de turismo a los visitantes o entretener a los nacionales que no forman parte del grupo de personas que se está tratando de alcanzar. Es un gran reto encontrar el balance entre participar en tales actividades (que pueden o no ayudarlo a uno a conectarse más con la cultura anfitriona) o dedicarse al llamado primario.

■ *Demandas del diario vivir.* Las realidades básicas de subsistencia constantemente consumen gran energía. Algunas esposas, por ejemplo, pasan gran parte del día llevando a sus hijos a distintas escuelas, de compras y cocinando, quedándoles muy poco tiempo para el aprendizaje del idioma y otras actividades relacionadas con su ministerio. Los vi ocupacionales frecuentemente tienen que dar mucho de sí mismos por la necesidad de armonizar las demandas de su trabajo con la vida familiar, con las obligaciones sociales y el tiempo que le dedican a los nacionales. El problema es que ¡no se cuenta con suficiente tiempo!

■ *Las exigencias del cambio.* Esto se refiere a las luchas internas que experimentamos durante las diferentes épocas de nuestra vida. Por ejemplo: un trabajador de edad madura que desea cambiar su carrera y / o desea ver algo concreto establecido como resultado de su trabajo; la pareja que se conoce en el país anfitrión que se enamora y decide volver a su país de origen para casarse y radicar allí; la presión de regresar a su país para cuidar de los padres ya an-

cianos; el problema de si acompañamos o no a los hijos adolescentes al ingresar a una escuela secundaria en el país de origen. Estos y otros anhelos internos deben reconocerse y resolverse en oración.

■ *Deseos de superación.* Muchos obreros lo denominan «la picazón del séptimo año», el deseo de avanzar, de tratar algo nuevo, de buscar satisfacción haciendo otra cosa. Muchos se sienten subempleados (la persona con título universitario, pero que enseña inglés seis horas a la semana), devaluados (la madre fiel, a tiempo completo que desearía dedicar más tiempo a los nacionales), o explotados (personas con trabajos seculares muy agotadores). Luchar con el problema de alcanzar satisfacción personal a través del trabajo y aceptar la necesidad del sacrificio, es para muchos una experiencia abrumadora.

■ *Seguir con lo establecido.* Hay una tendencia en todos nosotros de gravitar hacia lo familiar y lo conveniente. En un entorno transcultural, esta tendencia se manifiesta como un deseo de hablar o aprender un idioma comercial más que el idioma más difícil del corazón; pasar más tiempo con otros extranjeros más que fomentar amistad con los nacionales; o planificar estrategias de trabajo aparentemente interminables en una computadora más que procurar compartir tiempo adicional con los nacionales. Para permanecer enfocado en estas difíciles tareas es indispensable: la auto-disciplina, la motivación intrínseca, la responsabilidad de dar cuentas y el compromiso.

■ *Diferencias entre los miembros del equipo.* Nuestros diferentes temperamentos reflejan el genio creativo de Dios, pero a veces estas diferencias bajo situaciones de estrés pueden parecer como desviaciones que conducen a la división y al conflicto. Para evitarlo, todas las diferencias, ya sean por expectativas de trabajo, por estilos de vida o por relaciones personales, deben discutirse, entenderse y conciliarse. Cuando las diferencias simplemente se ocultan o se dejan sin resolver, nadie gana.

■ *Desaliento.* Cada una de las seis «zorras» previamente mencionadas se alimenta de esta última, convirtiéndola en la mayor amenaza. Dos razones que causan desánimo en el obrero son: progresar lentamente en el trabajo y despedir a otros colegas que se cambian de lugar. Aunque llorar una pérdida es saludable, si no se trata el desánimo, frecuentemente la persona se enfocará demasiado en sí misma perdiendo la perspectiva de Dios y la fe que Dios mueve.

Las siete distracciones mencionadas no son ni malas ni necesariamente problemáticas en y por sí mismas. Pero, los efectos no reconocidos y acumulativos que sutilmente nos evitan «cumple (ir) con los deberes de tu (nuestro) ministerio» (2 Timoteo 4:5) sí dan problema. Recuerde que las presiones internas y las distracciones externas, aunque sean naturales, también pueden usarse de maneras no naturales por fuerzas demoníacas. A Satanás le gusta sabo-

tear nuestro trabajo por medio de las zorras desviadoras, los temibles gigantes, los lobos feroces o las molestas moscas.

Estrategias para cazar zorras

¿Ha visto alguna vez a una zorra salvaje? Nosotros sí, a tres en un periodo de cinco años en el bosque cerca de nuestro hogar. Se aparecen así no más y luego desaparecen antes que uno pueda darse cuenta de qué está pasando. Pero, si cree que es difícil descubrir una zorra, ¡trate de cazar una! De la misma forma las distracciones, las pequeñas zorras de Cantares 2:15, son difíciles de identificar, y más aún, difíciles de atrapar. No obstante, existen algunas maneras de capturarlas. A continuación se describen dos métodos eficaces: relacionarnos con nosotros mismos (tomar conciencia) y relacionarnos con otros (responsabilidad de dar cuentas).

Tomar conciencia

Existe un proverbio del Asia Central que dice: «una amarga verdad es mejor que una dulce mentira». No siempre es conveniente o agradable autoevaluarse, pero realmente es mucho mejor que las otras opciones: ignorar y negar. Tómese tiempo para estar tranquilo y reflexione.

Con frecuencia uno necesita de otra persona que nos ayude en este proceso, de escuchar al Señor, de compartir con un amigo amoroso, de hablar con un consejero. Todos podemos aprender de los excelentes programas de «recuperación» (p. Ej. Lidar con malos hábitos), que destacan la importan-

cia de un compromiso disciplinado para examinarse a uno mismo con honestidad. Esta no es una búsqueda egoísta, sino más bien una disciplina espiritual importante, fundamentada en la sabiduría cristiana clásica (consulte: Foster & Smith, 1993; Huggett, 1993).

También es muy útil llevar un diario (consulte Shepperson & Shepperson, 1992), especialmente para los que trabajan en lugares más aislados. Una de las prácticas que encontramos útil, surgió del libro *Connecting With Self and Others* (Cómo Conectarse con Uno Mismo y con Otros, Miller y otros, 1988). Busque un lugar tranquilo, respire hondo y luego escriba acerca de una preocupación presente en medio de una hoja de papel. Dibuje un círculo grande alrededor. Luego, responda a las siguientes cinco preguntas, escriba notas dentro del círculo, es decir, qué se está usted diciendo. Así mismo, ore por las cosas que averigüe y considere compartirlas con un amigo.

1. ¿Qué sensaciones experimentó? (sensaciones físicas en los músculos, en el estómago, en la respiración, etc.)

2. ¿Qué siento? (emociones)

3. ¿Qué quiero? (cambios en uno mismo, en otros o de situaciones)

4. ¿Qué pienso? (ideas, creencias, temas, contenido)

5. ¿Qué hago? (acciones y comportamientos que llevo a cabo en relación con el problema)

Responsabilidad de dar cuentas

Existe un proverbio judío que dice: «Un verdadero amigo es el elixir de la vida. Y los que temen al Señor son verdaderos amigos». Una necesidad básica en el lugar de trabajo es el apoyo mutuo. Planifiquen juntos y oren por soluciones para el proceso natural de cambio. Lamentablemente, no todas las personas apartan tiempo para establecer amistades cercanas en los lugares en que se encuentran. A menudo, pareciera que o estamos muy ocupados o estamos muy asustados. O a veces las personas más «indicadas» no aparecen. En este último caso, podemos mantener relación con confidentes a través de cartas y el correo electrónico. Los amigos nos ayudan para vernos mejor y nos apoyan cuando establecemos límites realistas alrededor de nuestras vidas y nuestro trabajo (consulte Cloud & Townsend, 1992).

A continuación un ejercicio que le ayudará a formar más responsabilidad. Júntese con un amigo, lean el artículo y platiquen acerca de los cinco temas siguientes. También puede hacerlo con su equipo o familia. Discutan si desean hacerse responsables de algunas de las pequeñas zorras del otro. Le será de mucha utilidad un calendario o tabla para llevar registro diario del progreso de los cambios en su comportamiento (p. Ej. Tiempo de oración con su cónyuge, tiempo con sus hijos, cómo emplea su tiempo de ocio, malos hábitos).

1. ¿De qué maneras cree que se ha desviado de sus tareas primarias en los últimos seis meses?

2. ¿Cuál de las siete zorras previamente descritas pareciera que le presiona y distrae más? Con su mano, trace un rápido dibujo de una de ellas, puede hacerlo realista, simbólico o abstracto.

3. ¿Por qué cree que es difícil para usted atrapar sus zorras?

4. ¿Qué le ayuda a mantener el enfoque en su tarea? Mencione tres pasos prácticos que puede seguir para ayudarse a sí mismo.

5. ¿Piensa alguna otra cosa acerca de las «pequeñas zorras»? Si es así, discuta sus ideas.

Seamos prudentes ante la presencia de los lobos

El personal de misiones debe encontrar formas prácticas de ser como serpientes y mansos como palomas, a fin de no convertirse en presa de los lobos que producen estrés en la vida misionera.

A nadie le gustaría convertirse en «chuleta» ¿no es cierto? Eso es lo que básicamente dijo Jesús que le pasaría a las personas que no ejercitaran su ministerio con prudencia. Por ejemplo, considere su advertencia en Mateo 10:16: «Los envío como ovejas en medio de lobos. Por tanto, sean astutos como serpientes y sencillos como palomas». Observe que Él no envió a sus discípulos (o a nosotros) como leones envalentonados, sino como a ovejas vulnerables que necesitaban del rebaño y del Pastor. Y, entonces, ¿por qué una advertencia tan solemne? Porque la

vida en el ministerio no es ni fácil, ni siempre es segura.

Cuando al principio empezamos a trabajar como psicólogos en las misiones, entendíamos que la principal lucha para los misioneros radicaba en el área de la adaptación transcultural. Creíamos que sólo con perseverar en el aprendizaje del idioma y de la cultura probablemente lo lograríamos. Y, más o menos estábamos en lo cierto.

Dolorosamente, poco tiempo después nos dimos cuenta de otro factor de estrés muy importante para los misioneros: era tratar de equilibrar nuestros gustos y trasfondo con la cultura organizacional de la agencia misionera. Durante los primeros tres años de servicio, este factor representó para nosotros la mayor de nuestras batallas. Como muchos de nuestros compañeros misioneros, pronto nos dimos cuenta del impacto extenuante de los conflictos interpersonales sin resolver.

Luego, pudimos comprender la guerra espiritual. Y para hacer corta esta larga historia, según obteníamos más experiencia en el campo, comenzamos a ver una multitud de otros «lobos», esto es, otros factores de estrés que afectaban a todos los que participamos en misiones.

Pronto vimos la necesidad de desarrollar una matriz conceptual para ayudar a identificar y lidiar con los distintos «lobos» que forman parte de la vida misionera. CHOPS (en inglés, chuletas), es un acrónimo que gradualmente desarrollamos para ayudarnos a recordar diez distintas categorías de estrés, comunes a los misioneros. Más

adelante reproducimos esta matriz, que usamos regularmente como una herramienta en el cuidado integral.

Aplicaciones

Lea las diez categorías y luego escriba algunas de los factores de estrés que le han afectado en los últimos meses. Anótelos en la columna titulada «luchas». Luego, en la segunda columna, «éxitos», escriba algunas de las maneras de cómo ha enfrentado el estrés en los últimos meses. Finalmente, en la tercera columna «estrategias», mencione algunas de sus ideas de cómo manejar mejor el estrés en el futuro. Discuta sus respuestas con un amigo cercano o un consejero que sepa escuchar y lo apoye.

También es importante identificar y discutir los factores de estrés que afectan a las familias, al equipo, a los departamentos, a la región y a la agencia en general. Si se llena este inventario en su totalidad y luego se discute una vez al año, puede llegar a ser una gran herramienta para comprender y minimizar los diferentes niveles de estrés de la organización misionera. Según encaremos a estos «lobos», recordemos Lucas 12:32: «No tengan miedo, mi rebaño pequeño, porque es la buena voluntad del Padre darles el reino».

Algunas preguntas

El estrés es la respuesta del individuo a las demandas internas y externas que padece. Las siguientes preguntas lo ayudarán a reconocer cómo le afecta el estrés. También lo

ayudarán a identificar algunas maneras para manejar el estrés. Responda a cada una de las cinco preguntas y luego discútalas en grupo. ¿Qué ideas obtienen?

1. ¿Cómo sabe cuándo sufre de estrés? ¿Qué señales recibe de su cuerpo, comportamiento y emociones?

2. ¿Cómo afecta el estrés sus relaciones personales?

3. ¿Cuál fue la última vez que sufrió un grave periodo de estrés? ¿Cómo fue? Describalo brevemente.

4. Por lo menos, existen 25 cosas diferentes que Jesús hizo para manejar el estrés y enfrentar a los lobos o los potenciales lobos de su ministerio que se registran en los evangelios. ¿Cuántas identifica usted?

5. ¿Qué lo ayuda lidiar con el estrés: mantener su vida en equilibrio y mantener los lobos a raya? ¿Qué no le ayuda?

Moscas y locura

Detrás de muchas de nuestras luchas internas se ocultan nuestros intentos de negar quiénes somos realmente o de querer ser algo que no somos. Los problemas personales a menudo se originan de los esfuerzos que hacemos por evadir el sufrimiento legítimo.

Muchos obreros transculturales viven en lugares donde la mosca es común. Por lo tanto, no es raro encontrar una mosca en un vaso de agua, como me sucedió un día húmedo y caluroso en Tailandia. Me dije a mí mismo: «tal vez la mosca simplemente quería na-

dar o quizá sea el vaso de alguien más». Sin embargo, allí me encontraba, compartiendo con 40 líderes extranjeros sentados alrededor de varias mesas en una sala de conferencias, orando y discutiendo estrategias de trabajo. Era la primera vez que me invitaban a participar con este grupo, y me sentía un tanto especial. Todo andaba bien de no haber sido por aquella pequeña plaga en mi vaso de agua.

Contaminación por moscas

De pronto mi pensamiento voló hacia el verso bíblico en el que había meditado durante mi tiempo de oración matutino y que me ayudaba a entender a mi visitante inesperado. «Las moscas muertas apestan y echan a perder el perfume. Pesa más una pequeña necesidad que la sabiduría y la honra juntas» (Ecl. 10:1). La aplicación era evidente.

¿Presumía ser más especial en virtud de mi admisión al grupo ahora como ‘líder’? ¡Ya lo creo! Mi actitud era una locura. Y hablaba de un mal comienzo. Pero, sabía por experiencias del pasado que esa actitud eventualmente contaminaría el aroma de Cristo en mi vida y mi trabajo, (2 Co. 2:15) de la misma manera que las moscas muertas arruinan un precioso perfume. Esta enviada especial había cumplido su misión captando mi atención.

Características de las moscas

Nadie añade deliberadamente moscas vivas o muertas a un valioso perfume. Son dos cosas incongruen-

tes. De igual manera, no todos tratamos de contaminar a propósito nuestras propias vidas. Sin embargo, al igual que las moscas en el perfume, nuestras locuras, o sea, nuestro pecado, puede anidarse en nuestras almas y hacer estragos nuestro trabajo, nuestra sabiduría o nuestro honor. Como lo expresaba Pablo, un poco de levadura fermenta toda la masa (1 Co. 5:6).

Algunos tipos de «locura» causan más daño que otros. Por ejemplo, unas cuantas moscas caseras, sólo serán un fastidio, una molestia. De manera análoga, piense en éstas como los hábitos indeseables de nuestra vida, las pequeñas debilidades del carácter de las cuales tratamos de deshacernos. Pero muchas moscas juntas, especialmente aquellas que pican y portan enfermedades, realmente pueden causar mucho daño. Considere a estas como locuras más graves: pecados no confesados, arrogancia sin admitir, adicciones compulsivas ocultas y patrones dominantes de la personalidad que son malos e impuros.

Se ha fijado, ¿cómo una simple manifestación pública o aun privada de esta clase de locuras, conductas y actitudes incorrectas, puede neutralizar la eficacia de nuestro trabajo, comprometer nuestra integridad, desestabilizar nuestra vida emocional y herir a otros? «Mejor es la sabiduría que las armas de guerra; mas un pecador destruye mucho bien» (Ecl. 9:18 RVR60). ¡Y esto se aplica hasta para los pecadores cristianos!

Esta locura varía en frecuencia e intensidad. Puede que se trate de un

evento único, en el que reconocemos el problema y aprendemos la lección rápidamente. Esta mosca se espanta fácilmente. Pero también pueden ser eventos intermitentes, difíciles de predecir que se introducen en nuestra vida sin darnos cuenta. Por otra parte, puede que se trate de eventos continuos caracterizados por una falta de autocontrol. Estos se sentirían como una incesante plaga de moscas.

El punto es que la locura, en cualquiera de sus manifestaciones, conduce a la deshonra. Basta solamente un poco de ella para arruinar nuestra reputación, y la de Dios, independientemente de cuán virtuosa haya sido nuestra vida o cuán notables sean nuestros logros. La deshonra no sólo resulta del contenido real de la locura (palabras ásperas, dudoso manejo de los fondos, relaciones románticas o sexuales), también puede darse como consecuencia de nuestras acciones equivocadas. En lugar de aprovecharnos de la gracia de Dios, negamos o minimizamos nuestro problema o pecado, o rehusamos creer en el deseo que tiene Dios de perdonarnos y ayudarnos en nuestro momento de necesidad (Heb. 1:16). Consideremos esto último como caer en gracia.

Cómo detectar las moscas

A menudo es preciso contar con la ayuda de un recurso externo, como un amigo cercano, la Palabra de Dios o el Espíritu Santo, para lograr identificar a las moscas en nuestras vidas. ¡Una de las mayores fuen-

tes de locura surge al perder contacto con uno de estos tres ‘detectores de moscas’! Asignémosle nombre a algunas de las moscas más comunes. Al pecado como los deseos de la carne, los deseos de los ojos, y el orgullo (1 Juan 2:15-16) le salen alas.

■ *Adicciones ocultas* (mosca compulsiva). Se trata de compulsiones ocultas que afectan nuestro tiempo, nuestro juicio y nuestras relaciones. Pasado algún tiempo se manifiesta su mal olor, aunque al principio hayan permanecido cubiertas. Comportamientos extremos que se relacionan con el ejercicio, broncearse la piel, comer en exceso o dejar de comer, preocupación por la apariencia personal, aplazar responsabilidades, aislamiento, ir de compras, ver televisión, uso de Internet, etc. De maneras diferentes nos estimulamos o nos calmamos para evitar vernos con claridad y afrontar nuestros problemas directamente. Otras adicciones más serias como la pornografía, el juego y la dependencia a las drogas son aun más nocivas.

■ *Amargura* (mosca del vinagre). Henri Nouwen ha señalado que en esta vida «El amor y las heridas nunca se separan». Herimos a quienes amamos y viceversa. Trabajar esas heridas y ejercitar el perdón, aunque sea una tarea desafiante, ciertamente es más deseable que su alternativa: albergar la herida y desarrollar una amargura profunda y extendida que contamina nuestra alma y la de otras personas (Heb. 12: 15). El perdón, un acto de misericordia que exime a quienes nos han ofendido, es el único antídoto seguro contra la amargura.

■ *Comentarios indebidos* (mosca boca máximo). Nuestra boca es fuente de honra o vergüenza. Ningún hombre puede dominar la lengua (Santiago 3:8). Algunas de nuestras mayores equivocaciones verbales incluyen: hacer promesas a la ligera o inadecuadas, especialmente a Dios (Prov. 20:25; Ecl. 5:1-7); espetar tonterías tal como cosas sin sentido, historias o chistes triviales o bromas pesadas que no edifican (Ef. 4:3-4); habladurías como repetir un asunto que daña injusta o innecesariamente a otra persona y, la crítica insensible (comentarios sumamente duros o fuera de lugar).

■ *Arrogancia* (mosca rex). A algunos de nosotros nos gusta y necesitamos ser líderes, ser admirados, tener el control, estar a cargo, mostrar el camino. Es tan fácil ser seducidos por nuestras posiciones de influencia y nuestro deseo de ser importantes. El orgullo desmedido y nuestra propia vanagloria son dos de los grandes peligros de la vida. Estos son los compañeros voladores insidiosos de aquellos que se creen ser más especiales de lo que realmente son; y que sus éxitos se deben más a sus propios esfuerzos que al favor y a la unción de Dios (Dt. 8:17).

■ *Moscas personales* (mosca mía perpetua). Es interminable la lista de moscas que nos pueden atormentar. ¿Puedes identificar alguna clase de mosca viva o muerta que esté flotando en las aguas de tu vida?

Usemos el matamoscas

¿Cómo podemos deshacernos de esas amenazas engañosas? Puede resultar difícil. Y, además, es un proceso. Quizá matemos algunas, quizás se nos escapen otras. La primera línea de defensa es cuidar nuestro crecimiento personal de manera pro-activa: permaneciendo en el Señor, en contacto con nuestro ser interno, conscientes de la influencia de nuestro ambiente y en comunicación con nuestros confidentes.

Cuando las moscas nos acechan, la mejor manera de tratar con ellas es admitir con honestidad su existencia e impacto (confesión), debemos decidir hacer cambios y correcciones con responsabilidad a fin de limitar su influencia (arrepentimiento y restitución) y, obtener apoyo continuo de otros que nos ayuden a lidiar con la situación (responsabilidad ante otros). La guía del Espíritu Santo, los amigos confiables, la meditación en las Escrituras, la consejería y un buen grupo de apoyo son importantes recursos que nos ayudan, especialmente si estamos luchando con las variedades más letales de moscas. La confesión, el arrepentimiento y restitución, así como la responsabilidad ante otros son los hilos que integran la cuerda de tres hilos que no se rompe fácilmente (Ecl. 4:12). Podemos usar esa cuerda para tejer una tela protectora que, como un mosquitero, mantenga alejadas las locuras y, como una malla de seguridad, nos sostenga si caemos.

A menudo deseamos experimentar en esta vida lo que sólo podemos experimentar en el cielo. Anhelamos algo

más, que esto mortal se vista de inmortalidad. Deseamos que nuestras moscas personales desaparezcan permanentemente. Aun, después de experimentar lo mejor que esta vida nos puede ofrecer, nos queda el ansia por ser íntegros y un deseo de ser revestidos por lo que no perece. Sin embargo, como lo plantea Larry Crabb (1988), el alma sedienta no demuestra la presencia de problemas emocionales, sino que indica que estamos enfrentando la realidad. Es una señal de sanidad.

Para concluir, consideremos las palabras que Jesús le dirigió a Pedro antes de Getsemaní. Simón, mira que Satanás ha pedido zandararlos (plural) a ustedes como si fueran trigo. Pero yo he orado por ti (singular), para que no falle tu fe. Y tú, cuando te hayas vuelto a mí, fortalece a tus hermanos (Lucas 22:31-32). Observen que esta es una predicción principalmente de la fidelidad de Pedro y no de su fracaso. Creo que el Señor nos ve de la misma manera cuando batallamos con áreas de locura. Él ve el potencial que hay en nosotros. Y a pesar de nuestras debilidades aún nos confía, como hizo con Pedro, la tarea de alimentar a sus ovejas y ser su fiel y refrescante fragancia entre las naciones (Juan 21).

Bibliografía

- Cloud, H. (1992). *Changes that heal*. (Campos que sanan) Grand Rapids, MI: Zondervan Publishing House.
- Cloud, H., & Townsend, J. (1992). *Boundaries: When to say yes, when to say no. (Límites: Cuándo decir sí y cuándo decir no)* Grand Rapids, MI: Zondervan Publishing House.
- Crabb, L. (1998). *Inside out. (Al revés)* Colorado Springs, CO: NavPress.
- Foster, R., & Smith, B. (1993). *Devotional classics: Selected readings for individuals and groups. (Estudios de devoción clásicos: Lecturas escogidas para individuos y grupos)* San Francisco, C. A. Harper Collins.
- Hart, A. (1990). *Healing life's hidden addictions. (Cómo sanar de las adicciones ocultas de la vida)* Ann Arbor, MI: Servant Publications.
- Huggett, J. (1993). *Finding God in the fast lane. (Encontremos a Dios en la vía rápida)* Guilford, Surrey, UK: Eagle.
- MacDonald, G. (1989). *Renewing your spiritual passion. (Cómo renovar tu pasión espiritual)* Nashville, TN: Thomas Nelson Publishers.
- Miller, S., Wackman, D., Nunnally, E. & Miller, P. (1988). *Connecting with self and others. (Cómo conectarse con uno mismo y con otros)* Littleton, CO: Interpersonal Communications Programs.
- Shepperson, V., & Shepperson, B. (1992). *Tracks in the sand: An interactive workbook (for recovery journaling). (Huellas en la arena: un cuaderno de ejercicios interactivo para reanudar nuestro diario con Dios)* Nashville, TN: Thomas Nelson Publishers.
- Wilson, S. (1993). *Hurt people, hurt people.* Nashville, TN: Thomas Nelson Publishers..

La pureza sexual en las misiones

Ken Williams

En cualquier parte y en la actualidad, el tema de una sexualidad saludable es un asunto muy importante. Cuando los misioneros se ciñen a las guías y admoniciones bíblicas para vivir una vida sensible y santa (Tito 2:11-15), es de esperar que sean puestos a prueba. A continuación varias estrategias y herramientas prácticas para permanecer puro y evitar las trampas del enemigo.

La voluntad de Dios es que sean santificados; que se aparten de la inmoralidad sexual; que cada uno aprenda a controlar su propio cuerpo de una manera santa y honrosa (1 Tesalonicenses 4:3-4).

Todos estamos conscientes de los fracasos de orden moral entre los misioneros. Y, para todos nosotros esto es muy descorazonador, especialmente cuando esto le sucede a queridos colegas. La iglesia de Occidente se ha visto tan saturada de propaganda sexual que lo que antes se consideraba extremadamente inapropiado, pornográfico y vergonzoso, ahora se trata como más o menos «normal» y aceptable. Esta proliferación de distorsionada sexualidad es una herramienta primordial que usa el enemigo de nuestras almas, Satanás, en contra de las personas en general, y en contra de la iglesia y la comunidad misionera

en particular. Como ya no está limitado a sutiles tentaciones, ahora él descaradamente nos tienta a ser inmorales de maneras que hace unos pocos años hubieran sido infructuosas.

En estos días no es cosa fácil permanecer puro, siendo sexuales. Cada uno de nosotros es responsable de quiénes somos como seres sexuales. Esto quiere decir que hay veces que nosotros como cristianos debemos reconocer nuestros problemas o luchas sexuales, así como personalmente entablar una batalla espiritual para resistir las tentaciones sexuales que nos presenta Satanás. También estamos llamados a ayudar a otros para que luchen en esta arena de manera eficiente.

En este capítulo, me gustaría recordarles que, como misioneros somos tan vulnerables al pecado sexual como cualquier otra persona. En resumen, explicaré la dinámica de la tentación

sexual y daré algunas ideas para desarrollar estrategias personales para mantener la pureza moral. También incluyo dos herramientas acerca de cómo mantener la pureza sexual para que cada cual se autoevalúe.

Aunque este artículo no trata de manera específica a los hijos de misioneros en edad adolescente y temas sobre su sexualidad, en realidad es un asunto crítico. Tal vez los padres misioneros y los educadores quieran usar este artículo con los adolescentes para ayudarlos en su jornada sexual hacia la mayoría de edad.

Esté consciente del peligro

No sólo debemos preocuparnos por comprender los aspectos normales y saludables de la sexualidad sino también sus peligros y aspectos negativos. ¡Nuestro Creador nos ha dado un regalo tan poderoso y tan hermoso! Un artículo de esta naturaleza podría guiarnos a una falsa suposición de que los sentimientos sexuales en sí son malos. Sin embargo, debemos recordar que el sexo fue idea de Dios, Él lo creó antes de la caída del hombre (lea Génesis 2:18-25). Pero, mi perspectiva en este artículo es enfocarnos más en salvaguardarnos de las consecuencias negativas de una manifestación sexual inapropiada y de la tentación, especialmente a la luz de cómo Satanás puede usar estas cosas para atacarnos.

El primer paso para resistir la tentación es estar consciente de las estrategias de Satanás. Pablo hizo

mención de estar alerta «para que Satanás no se aproveche de nosotros, pues no ignoramos sus artimañas» (2 Co. 2: 11). Debemos estar alertas a las artimañas que emplea el diablo para destruir la obra de Dios. Una de sus principales estrategias es convencernos que nunca caeremos tan bajo como para cometer un pecado sexual.

A menudo los misioneros encaran problemas especiales que los hacen vulnerables a la tentación sexual. Usted debe considerar cuidadosamente su situación y los factores específicos que puedan obstaculizar su capacidad para resistir. Estos podrían ser: la soledad, el anonimato, necesidades emocionales insatisfechas, mayor libertad sexual en la cultura local y pérdida de los núcleos de apoyo tales como la familia, la iglesia y los amigos. También los largos periodos de implacable estrés pueden minar nuestra habilidad para resistir la tentación.

Algunas veces, los misioneros son más susceptibles a la tentación sexual porque creen que es algo que nunca les puede pasar, ni siquiera pensar en ello. En el tiempo que he prestado consejo a los misioneros que han cometido adulterio o fornicación, descubrí que ninguno de ellos se había considerado vulnerable a la inmoralidad.

Probablemente estén familiarizados con 1 Corintios 10:13 y reclaman sus preciosas promesas: «Ustedes no han sufrido ninguna tentación que no sea común al género humano. Pero Dios es fiel, y no permitirá que ustedes sean tentados más allá de lo que puedan aguantar. Más bien, cuando llegue

la tentación, Él les dará también una salida a fin de que puedan resistir». Pero, ¿también conocen y se aferran al versículo anterior? «Por lo tanto, si alguien piensa que está firme, tenga cuidado de no caer». El Espíritu Santo nos da esta severa advertencia justamente antes de la promesa, y las dos deben tomarse juntas. Si creemos ingenuamente que podemos estar firmes sin tomar las precauciones del caso, no podemos descansar seguros en la promesa de Dios que nos ayudará en la tentación.

Necesitamos afrontar los hechos. Cada uno de nosotros es vulnerable a la tentación sexual, sin distinción de edad, estado civil o madurez. Usted estará tentado a ceder ante la pornografía. La disponibilidad que se tiene de la pornografía en el ámbito mundial por Internet, plantea relativamente una nueva y poderosa tentación para los misioneros, especialmente para los hombres. No hace mucho, el programa del Dr. Dobson, *Enfoque en la familia* reportó que la razón número uno por la cual los pastores y sus cónyuges llaman a su línea telefónica de ayuda, era la adicción a la pornografía en Internet.

O quizá sea tentado a jugar juegos con personas que le atraen, sin llegar a las relaciones sexuales. Estos juegos pueden presentarse de diferentes maneras, coqueteo, mostrando un interés especial, tocándose de forma inapropiada, demasiado contacto visual, pasando mucho tiempo juntos, bromeando acerca de enamorarse, etc. Mientras estas cosas no son pecaminosas por sí solas,

nos pueden colocar en situaciones peligrosas.

Muchos misioneros batallan con tentaciones graves como cometer adulterio, fornicación, actos homosexuales y hasta incesto y abuso sexual de pequeños. Y trágicamente muchos de ellos caen. ¿Y usted? ¿Acaso será uno de los que terminan como cordeiros en el matadero de Satanás? ¿O caminará en el poder del Espíritu Santo, consciente de los peligros y preparado para la victoria en la batalla con las fuerzas del mal?

Cómo comprender la dinámica de la tentación sexual

Muchos misioneros no comprenden la poderosa dinámica de la tentación sexual. Según entienda esta dinámica, será capaz de reconocer las luchas y procesos internos, y tomar las medidas necesarias para resistirlos. A continuación algunos principios a tener en mente:

1. No adquirimos el pecado, caemos en pecado. Cuando alguna persona comete pecado sexual, tendemos a pensar que esa persona de repente se cayó de un acantilado hacia un abismo. Esto raramente sucede. Un acto de pecado sexual es el resultado lógico y final de una serie de patrones habituales a largo plazo de ceder ante las tentaciones de pecados menos obvios. De acuerdo con nuestro Señor, el pecado sexual se origina en el corazón (Mateo 15:19). Las brasas del adulterio pueden arder en el corazón por meses o hasta años antes de estallar en las llamas de la acción. Lea Mateo 5:8, 28;

12:35-36; Proverbios 4:23; 6:181; 23:26-28.

2. Los inicios de la caída a la inmoralidad a menudo parecen tan inocuos que quizá ni estemos conscientes de ellos. Vivimos en un mundo saturado de sexo. Cada vez que estamos expuestos a un programa de televisión, una película, una revista o pornografía en Internet aunque apenas tengamos pensamientos sexuales equivocados, se comienza a desarrollar un proceso poderoso e inconsciente. Este proceso es tan lento y sutil que casi nunca nos damos cuenta qué está sucediendo; pero conforme pasa el tiempo, gradualmente vamos perdiendo el rechazo hacia el pecado sexual. De hecho, este proceso se ha dado ya por tanto tiempo en nuestra sociedad que los jóvenes cristianos nunca han desarrollado ese aborrecimiento. Y por lo tanto, las semillas del pecado sexual se han sembrado muy profundamente en los corazones de muchos, sin siquiera darnos cuenta de ello.

3. Según Jeremías 17:9 nuestra capacidad para autoengañarnos es prácticamente ilimitada. Y el hecho de que seamos misioneros ¡no disminuye esa capacidad! Aunque nos alegramos en el poder de Dios que mora en nosotros para vencer el pecado, debemos estar también conscientes del poder que tiene nuestro corazón para engañarnos. Si fallamos al aceptar esa difícil verdad acerca de nosotros mismos, estamos en gran peligro de cometer un pecado sexual. Como consejo, no co-

nozco otra área en la que el poder del autoengaño sea más fuerte que en el área sexual. La mayoría de nosotros conocemos a creyentes que tratan de continuar sirviendo a Dios mientras viven una inmoralidad secreta y que se arrepienten sólo hasta que los descubren. Lea 1 Corintios 3:18, Gálatas 6:7-8, Efesios 5:6, Santiago 1:22 y 1 Juan 1:8.

4. Las relaciones personales son vitales para la vida cristiana. Dios nos creó con necesidades legítimas de intimidad y negar estas necesidades legítimas nos vuelve más vulnerables a la tentación sexual. Por supuesto que para las personas casadas, la intimidad con el cónyuge es fundamental. Pero, tanto las personas casadas como las solteras necesitan de unas buenas y saludables relaciones con otros. No es lo mismo la intimidad que la sexualidad. Un punto de vista bíblico y saludable acerca de la intimidad en amor nos permite relacionarnos en maneras de desarrollo mutuo sin la participación sexual o romántica. Lea a través de los Evangelios para aprender del modelo de Jesús en cuanto a sus amistades íntimas.

5. Las relaciones íntimas a menudo dan lugar a las tentaciones y deben tratarse con mucho cuidado y ser conscientes de sus peligros. Es a través de relaciones que empezaron bastante inofensivas y hasta por motivos justos que muchos misioneros caen en pecado sexual. El proceso normalmente se desarrolla de la siguiente manera:

Un hombre y una mujer se relacionan de manera natural a través del tra-

bajo, intereses comunes o un ministerio.

- Comienzan a pasar más tiempos juntos, especialmente a solas.

- Con esa relación uno o ambos empiezan a llenar profundas necesidades emocionales o espirituales.

- En algún punto, tienen contacto físico, algunas veces por motivos correctos, pero eventualmente el contacto físico combinado con la satisfacción de importantes necesidades genera sentimientos románticos o sexuales.

- Un poderoso autoengaño los capacita para justificarse y para racionalizar la situación.

6. Una vez comenzamos a caer, la tentación sexual probablemente será la fuerza más poderosa que jamás hayamos experimentado. Su poder puede crecer hasta el punto que voluntariamente renunciemos a todo con tal de satisfacerla: nuestra relación con Dios, al cónyuge, a los hijos, nuestro hogar, nuestro ministerio, nuestra reputación, amigos, todo. Y no existe un creyente tan espiritual que sea inmune a su poder.

Es bastante difícil superar el vicio a la pornografía. Cuando una persona se vuelve adicta, o sea, compulsivamente atraída hacia las imágenes pornográficas una y otra vez e incapaz de parar, necesitará la ayuda de un colega, un grupo de apoyo o un consejero para vencer la atracción. Nadie puede solo cuando se busca recuperarse de la adicción.

Masturbación

Nosotros los cristianos somos bastante reacios a hablar acerca de la masturbación. Este es un tema tan secreto pero tan importante que lo trataré brevemente. Este es uno de esos temas con el que mucha gente ha batallado o está batallando porque sus convicciones acerca de si es pecado o no, se sostienen fuertemente. Mi propósito no es ni justificarla como que siempre esté bien, ni condenarla como que siempre sea un terrible pecado. Hasta donde he podido descubrir, la Biblia nunca menciona la masturbación, mientras que virtualmente sí menciona cada acto sexual que es pecaminoso.

Cuando Richard Foster (1995) nos proporciona cinco hechos irrefutables» en su libro *Dinero, sexo y poder*, resume el tema de la masturbación mejor de lo que yo podría: «Primero, físicamente la masturbación no es dañina... Segundo, en ningún lugar la Biblia trata directamente la masturbación. Pero el deseo sexual debe controlarse, lo que nos lleva a una tercera afirmación: cuanto más se dé lugar a la masturbación, ésta llevará a la obsesión, y cuanto más obsesión, ésta llevará a la idolatría. Una cuarta afirmación: las fantasías sexuales de la masturbación son una parte bastante real de la vida humana que necesitan disciplinarse, no eliminarse. Y lo último que debemos mencionar acerca de la masturbación es que, aunque pueda electrizar, nunca podrá completamente gratificar». Para ampliar el conocimiento acerca del tema, consulte el capítulo completo de Foster. También Randy Alcorn (1985) tiene un buen

capítulo sobre el tema en su libro *Christians in the Wake of the Sexual Revolution* (Los cristianos ante el despertar de la revolución sexual).

Construya una estrategia para que prevalezca la pureza moral

A continuación 11 principios que le ayudarán a desarrollar una estrategia para evitar el pecado sexual:

1. Acepte su vulnerabilidad personal a la inmoralidad y continúe su crecimiento para comprender sus propias respuestas a la dinámica de la tentación sexual.

2. Si está casado, que la relación con su cónyuge sea primordial. No permita que las tensiones de la vida le roben de la rica y satisfactoria relación que Dios quiere para usted, según Proverbios 5:18-20.

3. Haga una lista de las prácticas pecaminosas en las que ha participado. Estas pueden ser: pensamientos, fantasías, sentimientos y acciones que lo estimulan y lo gratifican sexualmente pero que usted sabe que son pecaminosas. Luego agregue a la lista aquellas prácticas que aparentan ser inofensivas, pero que no contribuyen a una vida santa; como: pensamientos, fantasías y sentimientos que son menos explícitas que las primeras que anotó. Además pueden ser los programas de televisión y revistas que no son abiertamente pornográficas, pero que usted sabe que le atraen a la carne. Estas pueden ser aceptables según 1 Corintios 6:12, pero sin darse cuenta con el tiempo

lo pueden esclavizar. Estas prácticas enfocan su mente en la carne y no en el Espíritu, como se describe en Romanos 8:5.

4. Comprométase con Jesús y con su cónyuge, si es casado, a vivir una vida santa libre del pecado sexual, aun de aquellos pecados que parecen inocuos. Escriba su compromiso y téngalo cerca para que pueda verlo todo el tiempo. Este es un compromiso que continuamente debe ser reafirmado, algunas veces varias veces al día.

5. Desarrolle un proyecto de por vida para estudiar, memorizar, meditar y aplicar los versículos que tratan esta área de la vida. Lea Salmo 119:9. Unos cuantos pasajes clave son: Proverbios 5; 6:20-35; Romanos 6; 1 Corintios 6:12-20; Efesios 5:3-12 y 1 Tesalonicenses 4:3-8. La Palabra de Dios debe ser uno de los principales componentes de su estrategia.

6. Con rigor practique Colosenses 3:5: «Por tanto, hagan morir todo lo que es propio de la naturaleza terrenal: inmoralidad sexual, impureza, bajas pasiones, malos deseos...» También lea Efesios 4:22. Pídale a Dios que lo perdone y lo limpie de toda práctica que anotó en el punto tres. Luego busque ser libre de estas cosas. Este proceso llevará tiempo y, como humano, quizás vuelva a fallar. Si se desalienta, no se dé por vencido. Satanás tratará de convencerlo de que es imposible y que nunca podrá lograr algún progreso.

El tiempo es crítico. Cuando se dé cuenta por primera vez que está siendo tentado, reafirme su compromiso con

Cristo y haga morir su naturaleza terrenal. En esta batalla, aun unos cuantos segundos de indecisión o falta de acción pueden hacer la diferencia entre la victoria y la derrota (Eclesiastés 8:11).

7. Continuamente dedíquese a «ser renovado en la actitud de su mente» como se describe en Colosenses 3:10 y Efesios 4:23-24. Esto demanda un compromiso que debe ser reafirmado todo el tiempo, especialmente cuando reconoce por primera vez que está siendo tentado. Este proceso de renovar nuestra mente se explica de diferentes maneras en las Escrituras. Para que pueda comprenderlo a cabalidad, estudie este proceso en la Palabra, comenzando con Romanos 8:5-8, 12:1-3, Filipenses 4:4-8, Colosenses 3:1-4 y 1 Pedro 1:13-17.

8. Desarrolle una relación de mutua confianza. No podemos esperar que controlaremos la tentación sexual por sí solos. De hecho, Dios no nos diseñó para sobrevivir solos en esta batalla espiritual. Hebreos 3:12-13 indica que necesitamos una interacción personal íntima con otros «para que ninguno de ustedes se endurezca por el engaño del pecado».

Podrá ser muy difícil «confesarse unos a otros sus pecados, y orar unos por otros» (Santiago 5:16). Pero esto es algo que todos necesitamos hacer regularmente. Para hacer añicos una atracción ilícita o una fantasía, no hay nada como compartir con un

amigo y orar juntos, sin necesidad de compartir cada detalle.

9. Desarrolle su propia «alarma» para detectar las primeras señales de la tentación. Muy a menudo, los cristianos caen en pecado sin haberse dado cuenta de la tentación hasta que es muy tarde. Romanos 6:12 advierte que podemos llegar a ser esclavos del pecado y perder nuestra libertad de obedecer a Dios. Si está casado, a la menor indicación de una atracción física o emocional hacia una persona del sexo opuesto debe tratarse inmediatamente con oración, aplicando la Palabra de Dios y ser responsable de confesar su problema ante otra persona.

10. Conozca cuáles son sus zonas de peligro y evítelas. Nuestra vulnerabilidad a la tentación sexual afecta grandemente las situaciones en que nos encontramos. Para resultar victoriosos en esta área, debemos conocer qué situaciones representan un peligro. Y cuando sea posible, debemos evitarlas. Si eso no es posible, necesitamos planificar con anticipación cómo enfrentaremos la batalla espiritual y tomar los pasos necesarios para asegurarnos la victoria. A continuación unos cuantos ejemplos de posibles zonas de peligro:

- Viajar solo(a), especialmente fuera del país.
- Trabajar solo(a), con personas del sexo opuesto.
- Aconsejar u orar a solas con alguien del sexo opuesto.
- Estar con una persona del sexo

opuesto en un lugar que nadie más pueda ver.

■ Estar demasiado estresado porque esto disminuye su capacidad de resistir la tentación.

11. Averigüe cómo debe comportarse según sea la cultura. Si se encuentra en otra cultura, aprenda qué comportamiento indica una moral permisiva y cuál una pureza moral. A continuación cuatro preguntas que debe hacer:

■ ¿Qué comportamientos muestra una persona moral?

■ ¿Cuál es el comportamiento que demuestra que una persona no está interesada en otra?

■ ¿Cuál es el comportamiento que demuestra una persona inmoral?

■ ¿Cuál comportamiento demuestra que una persona sí está interesada en otra?

Tenga mucho cuidado en no demostrar un comportamiento inmoral y practique un comportamiento que indique que de ninguna manera usted está interesado en involucrarse en una relación ilícita.

Conclusión

La inmoralidad sexual no es el pecado imperdonable. A través de la sangre de Cristo obtenemos perdón y sanidad. Si se ha visto envuelto o está envuelto en inmoralidad, puede experimentar el perdón y la purificación de Dios a través de la confesión y el arrepentimiento. Pero cometer inmoralidad sexual puede ser la ex-

periencia más destructiva y terrible que pueda sucederle a un cristiano en su vida y en su ministerio. Comience hoy a desarrollar su estrategia personal para una vida entera de pureza moral, con el pleno conocimiento de que peleará grandes tentaciones a lo largo del camino.

Reflexión

Trabaje la hoja del apéndice 1: ¿Cómo me mantengo moralmente puro? Realice este ejercicio con un amigo cercano (del mismo género), con un grupo responsable o con el cónyuge. El segundo apéndice es similar y está indicado para individuos y parejas.

Apéndice 1

¿Cómo me mantengo moralmente puro?

Use la siguiente escala para señalar sus respuestas: (1) muy rara vez; (2) en alguna ocasión; (3) algunas veces; (4) a menudo; (5) Casi siempre.

1. Estoy plenamente consciente que soy vulnerable al pecado sexual.
2. Poseo normas definidas acerca de qué miro, qué escucho y qué leo. Y me cuido de vivir bajo estas normas.
3. Tengo cuidado en cómo toco a las personas del sexo opuesto.
4. Con regularidad me reúno con un compañero o compañeros con quienes puedo ser transparente y rendir cuentas de mis actos.
5. Por mi comportamiento de-

muestro que soy una persona moral en cualquier cultura que me encuentre.

6. Cuando me siento tentado a desear a otra persona, llevo esos «pensamientos y sentimientos cautivos» para que «obedezcan a Cristo».

7. Evito a toda costa coquetear con otra persona.

8. Rechazo cualquier clase de diversión que ofenda a Dios.

9. Si siento que alguien me atrae, soy muy cuidadoso de comportarme de maneras que repriman involucrarnos emocionalmente.

10. Si tengo que pasar por situaciones de alto riesgo moral, reconozco a conciencia el riesgo antes de entrar en esa situación y planifico los pasos necesarios para protegerme.

11. Cuando me doy cuenta que estoy en la caída hacia la inmoralidad, tomo pasos inmediatos para regresar hacia la pureza.

12. Me visto de tal manera que demuestro mi compromiso con una vida moral, tanto en mi cultura como en otras.

13. Hago todo lo que puedo para que mis necesidades emocionales legítimas sean satisfechas de maneras saludables y que le agraden a Dios.

14. Reflexiono en los pasajes de las Escrituras que me animan y me fortalecen para mantener mi pureza moral.

15. Mantengo una relación de

amor con Jesucristo tan fuerte, que involucrarme en cualquier clase de inmoralidad es aborrecible.

Apéndice 2

Cómo mantener la pureza moral, oportunidades de crecimiento

A continuación algunas preguntas para una reflexión en oración. Examínelas y luego escriba su plan de acción.

Problemas individuales

1. ¿Cómo describiría mi vulnerabilidad a la tentación sexual en esta época de mi vida?

a. ¿Qué factores me ayudan a permanecer puro?

b. ¿Qué factores me dificultan permanecer puro?

2. ¿Estoy en la caída hacia la inmoralidad?

a. ¿Cómo me encuentro hoy a comparación de cinco años atrás? ¿Un año? ¿Seis meses?

b. ¿Qué debo hacer, si hay algo, para regresar hacia la pureza total?

3. ¿Me he involucrado con alguien según las cinco etapas hacia la inmoralidad?

a. Si es así, ¿quién es?

b. ¿En qué etapa me encuentro?

c. ¿Qué pienso hacer? ¿Cuándo?

4. En este momento, ¿cómo se encuentra mi estrategia hacia una pureza moral?

a. ¿Qué aspectos practico ahora?

b. ¿Qué dejé de hacer que antes sí hacía? ¿Qué necesito hacer acerca de esto?

c. ¿Qué cosas nuevas debo agregar a mi estrategia? ¿Cuándo lo haré?

5. ¿Qué versículos me he aprendido de memoria respecto a esta área?

a. ¿Qué tan a menudo los repito?

b. ¿Qué otros pasajes de «bata-lla» debo agregar a mi «arsenal»?

c. Memorice uno de los siguientes pasajes de las Escrituras: 1 Corintios 6:18-20, 2 Corintios 7:1 o Efesios 5:3-5.

Problemas de la pareja

1. Discuta los problemas individuales con su cónyuge.

2. ¿Qué está sucediendo en nuestras vidas y en nuestro matrimonio que nos ayudan a permanecer moralmente puros?

3. ¿Qué está sucediendo ahora mismo que nos impide permanecer puros?

4. ¿Qué tan libres nos sentimos de tratar la tentación sexual y otros asuntos de moral? ¿Qué deseamos hacer para crecer en esta área?

5. ¿Qué podemos hacer para facilitar mantenernos puros?

6. ¿Cómo podemos hacer crecer el amor entre nosotros en esta época de nuestras vidas?

7. ¿Cómo hacemos para satisfacer las necesidades de cada uno? ¿Para satisfacer las necesidades emocionales? ¿Las necesidades físicas? ¿Las espirituales? ¿Cómo podemos mejorar en este aspecto?

8. Como pareja, ¿qué estrategias hemos contemplado para mantener nuestra pureza moral? Específicamente, ¿qué podemos hacer para que nuestras estrategias sean más efectivas?

9. En esta área, ¿qué más nos queremos decir o preguntar?

Bibliografía

- Alcorn, R. (1985). *Christians in the wake of the sexual revolution*. (Los cristianos ante el despertar de la revolución sexual) Portland, OR: Multnomah Press.
- Foster, R. (1985). *Money, sex, and power*. (Dinero, sexo y poder) San Francisco, CA: Harper & Row.
- Hybels, B. (1989). *Christians in a sex crazed culture*. (Cristianos en una cultura enloquecida por el sexo) Wheaton, IL: Victor Books.
- Stafford, T. (1989). *The sexual Christian*. (El cristiano sexual) Wheaton, IL: Victor Books.

Cómo sobrevivir a una guerra trabajando como cuidador

Paula O'Keefe

Esta es la historia de cómo la autora, junto con otros amigos cristianos, perseveró en medio de los horrores y la privación de la guerra. Así, como las amenazas contra su vida fueron reales, así también lo fueron sus luchas internas, especialmente su lucha para seguir confiando en Dios. Por razones de seguridad, se han cambiado los nombres de las personas y los lugares en este país.

Parada en el balcón del último piso del edificio de las Naciones Unidas en Vilt, miré hacia abajo de los 10 pisos que me separaban del suelo y pensé que sería muy fácil terminar con todo. Lo único que deseaba era escapar de los horrores que había presenciado, del dolor, de la desesperación y la desesperanza; deseaba tanto encontrar un lugar seguro donde no se me malentendiera y fuera aceptada por lo que era; deseaba tanto encontrar paz y descansar. Parecía que todos y todo estaba en contra mía, y solamente pude sobrevivir porque me aferraba al conocimiento de que Dios estaba allí por mí y que todavía había cosas que Él quería que hiciera por Él.

Los retumbos de una tormenta que se oía desde las montañas me despertaron de un profundo sueño más temprano esa mañana. El terror

y el pánico que se apoderaron de mí, en la milésima de segundo en que desperté, se calmaron un poco al darme cuenta de que no era otro bombardeo. Me di cuenta cuán tensa estaba a pesar de haber dormido bien. Traté de volverme a dormir pero fue imposible debido al incremento de adrenalina en mi cuerpo. Traté de no pensar en mi amiga, Aishad, a quien habían violado unas semanas antes. Una noche que se quedó sola, un vecino armado entró violentamente al apartamento que compartíamos. También me sentí muy impotente al pensar en Valera, que era la persona que dirigía nuestro tiempo de adoración, y a quien unos soldados armados lo sacaron a la fuerza de un tren. No teníamos ninguna información acerca de su paradero, y parecía que nadie estaba interesado en ayudarnos para encontrarlo, ni los oficiales del gobierno, ni los compañeros mi-

sioneros, ni otros creyentes. No quería pensar en el dolor que me provocaba la reciente división de la iglesia (causada en parte por estas tragedias) y, sin embargo, no logré conciliar el sueño.

Más tarde, esa mañana, fui al edificio de las Naciones Unidas para recibir mi correo electrónico de una organización misionera que se ubicaba en aquel lugar. Las noticias que recibía del mundo exterior normalmente me emocionaban. Pero, esta vez no tenía idea del golpe que recibiría. De haber contado con el apoyo que necesitaba, no creo que todas las terribles cosas que había sufrido las semanas anteriores hubieran suscitado sentimientos suicidas en mí. La gota que rebalsó el vaso fue el correo que recibí de mi pastor en mi país de origen, sugiriendo que de alguna manera yo era responsable por la división de la iglesia y por la desaparición de Valera. Ahora, cuando medito en eso, comprendo cómo él había llegado a esa conclusión. Por semanas, no me había contactado con él personalmente. Él, solamente había recibido un informe desfavorable acerca de lo que yo estaba haciendo de parte de otro misionero en el área. Este misionero, no sólo desconocía todos los hechos involucrados, sino que por alguna razón no estaba de acuerdo con lo que yo hacía, y parecía que trataba de meter cizaña a propósito. Pero yo hacía lo mejor que podía, de acuerdo a mis conocimientos de esa época ante una situación muy difícil, y, además, estaba al borde del agotamiento. Todo lo que yo

necesitaba en ese momento era alguien que me oyera, me animara y me apoyara.

Tenía unos veintitantos años y había estado trabajando casi un año completo en una zona de guerra cuando esto sucedió. Era la única extranjera de mi misión que trabajaba allí, aunque un grupo de locales trabajaba conmigo también. Como una misión cristiana radicada en mi iglesia local me había enviado, no recibía ni un salario, ni un ingreso fijo. La mayor parte del dinero procedía de ofrendas de amigos y patrocinadores, y una pequeña suma de una campaña de recaudación de fondos. No contaba con fechas establecidas de cuándo debería estar en la zona de guerra o cuándo tomar descansos o licencias temporales de trabajo en mi país, por lo que tenía completa libertad para hacer lo que creía que era correcto. En muchos sentidos, esta libertad fue buena, pero debido a mi tendencia a trabajar en exceso, trabajaba muy duro sin cuidar de mí misma.

Había experimentado, de primera mano, los horrores de una zona de guerra del siglo veinte, aunque fui afortunada al haberme perdido los peores horrores de una verdadera guerra. Cada vez que la guerra estallaba, me encontraba fuera de la línea de combate. Algunas veces había deseado haber estado allí porque la agonía de la espera y de orar; y no saber qué había pasado con las personas que amaba, me parecía que era peor que haber estado allí con ellos. Pero, estaba en las manos de Dios y hasta entonces, Él no había permitido que sufriera esos horrores. Sin embargo, sí había presenciado alguna

violencia y anarquía, y a algunos de mis amigos los habían violado, golpeado, robado y secuestrado. Me había encontrado en situaciones en que mi vida se había visto amenazada, y mientras que cada vez había observado cómo Dios me libraba, no me había dado cuenta cuán negativamente había afectado mi cuerpo, mi alma y mi espíritu. Las privaciones que había sufrido, como resultado secundario de la guerra, inconscientemente me habían agotado. Cosas como estar sin electricidad, sin gas y sin agua pura; recorrer grandes distancias con cubetas de agua, no dormir bien, sufrir frío, no poder asearme, no contar con líneas de teléfono, y por lo tanto, estar desconectada con el mundo exterior por largos periodos, eran motivo de mucha tensión.

Estaba a punto de sufrir una crisis, pero yo no podía conmigo misma. Dios fue más que bueno conmigo cuando me encontraba arriba del edificio de las Naciones Unidas totalmente desesperada. Él movió a la misionera que me había prestado su computadora, para recibir mi correo, para que ella saliera al balcón y me preguntara si me sentía bien. Le dije qué devastada me sentía; y ella respondió con mucha sensibilidad. Me abrazó y oró por mí, luego me invitó a que pasara con ella unos días en su apartamento para que descansara. Aunque ella y su esposo sólo vivían con lo básico en comparación a Occidente, para mí fue como un hotel de cinco estrellas. Me trataron como a una reina, me dieron una ha-

bitación para mí sola con televisor y videos. Podía levantarme tarde, descansar y dedicar tiempo para mí, mientras ellos trabajaban. Por las noches cocinaban platos exquisitos, me escuchaban, oraban conmigo y estaban allí para confortarme. Hasta trataron de conseguir alguna información acerca de Valera, nuestro director de alabanza. Después de pasar unos días con ellos, regresaron mis fuerzas. Estoy tan agradecida con Dios por haberlos enviado a mi vida en los momentos de mayor necesidad y por darme ese lugar lleno de paz, seguridad y descanso que tanto anhelaba.

¿Qué aprendí? ¿Qué pueden aprender los demás?

La combinación de varios factores por un periodo largo de tiempo, me llevaron al borde de una crisis. Al compartir mis experiencias y lo que aprendí de ellas, espero dar una idea general de algunas de las presiones que enfrentan los misioneros que viven en las zonas de guerra. También, espero mostrar cómo creo que los misioneros pueden ser mejor apoyados y cómo pueden sostenerse por sí solos. Algunas de las cosas que aprendí de Dios son muy básicas. Cosas que tuve en mi mente por mucho tiempo, pero que no las había puesto en práctica hasta que Dios me mostró la verdad de ellas y me habló a lo más profundo de mi ser.

Mi humanidad

Me he dado cuenta de que vivir en una zona de guerra es muy difícil para cualquiera, pero para el misionero existe una complicación adicional porque la gente siempre espera que sean

superhéroes, que no necesiten nada y que siempre estén listos para ayudar a los demás. Esta expectativa me ha llevado a hacer demasiado, a no pensar en mis propias necesidades y a constantemente suprimir mis sentimientos por el beneficio de los demás. Después de todo, eso es lo que se espera de los cristianos ya que Jesús nos manda a dar nuestras vidas por los hermanos. Pero no soy una superhéroe. Soy una mujer con emociones y necesidades, y necesito a alguien con quien compartir mi alma.

Apoyo de mi pastor y de mi iglesia

¿Por qué me hizo pedazos el correo electrónico que recibí de mi pastor? Creo que llegó en un mal momento y me sentí incomprendida, rechazada y completamente abandonada. Realmente me dolió que mi iglesia haya creído en lo que otra persona había dicho sobre mí, sin haber oído el lado de mi historia. Parecía que no me creían o que no comprendían cuánto estaba luchando y cuánto necesitaba de su apoyo. Así que le envié otro correo a mi pastor y le expliqué qué había pasado según mi opinión. Entonces, recibí un amable correo en el que me hacía saber que me apoyaba y que estaba de mi parte. Fue muy importante para mí leer eso, necesitaba que me apoyara y que me dijera que estaba de mi parte.

Buena comunicación

Un misionero necesita contar con una base de apoyo adecuada y estar bien «cubierto» para lograr sobrevi-

vir en una zona de guerra. Para mí, estar bien «cubierto» es que todos necesitamos a otras personas que tienen más autoridad espiritual que nosotros y a quienes debemos rendir cuentas. Por lo general, estas personas son las que nos han enviado. Su papel es pastoral. Así como un pastor cuida de sus ovejas, así deben ser las personas que nos cubren al fortalecernos y animarnos, al «vendarnos» cuando estamos heridos y buscarnos cuando nos hemos perdido (como en Ezequiel 34). Cuidan de nosotros como quienes tienen que rendir cuentas (Hebreos 13:17).

Como los misioneros están tan lejos de su iglesia y de su misión, necesitan saber que son apoyados y están cubiertos a través de cartas, correo electrónico y de vez en cuando, de llamadas telefónicas. Necesitan saber que su iglesia o misión los respalda en un 100 por ciento, que oran por ellos y que se interesan por su bienestar. Pero a su vez, el misionero tiene la obligación de mantener bien informados a las personas en su país de origen, acerca de qué sucede. He fallado un poco en esta área, ya que pasé mucho tiempo sin comunicarme por teléfono o por correo electrónico. Aprendí que parte de ser responsable, es hacer un gran esfuerzo por mantenerme en contacto todo el tiempo. La posición de misionero puede ser un lugar muy solitario, sin el dolor adicional de sentirse incomprendido y abandonado.

Un buen equipo local y un confidente

Otra razón por la cual me sentí tan desesperada era que no tenía con quién

compartir mis sentimientos. Es muy importante contar con un buen equipo, ya sean personas del lugar o extranjeros, para animarse y apoyarse mutuamente. Cuando uno sufre alguna clase de necesidad, es importante tener con quien compartir y a quien recurrir en caso de ayuda y de oración. Un misionero necesita, por lo menos, contar con un confidente para poder sobrevivir. En ese entonces, sentía que no podía confiar en ninguna de las personas del lugar. Como no contaba con extranjeros que trabajaran conmigo, me hacía mucha falta no poder hablar con alguien que realmente entendiera qué era ser un extranjero en esa situación. Pero el Señor, sí sabía qué necesitaba en ese momento que me sentía tan desesperada; me bendijo con esa pareja de misioneros con quienes sí pude volcar todo mi dolor.

Entrevista de reingreso

Es esencial llevar a cabo esta entrevista de reingreso, donde podemos hablar con alguien acerca de las experiencias que hemos sufrido y ser escuchados. Es muy fácil suprimir nuestras emociones cuando se atraviesa por una experiencia traumática y pensar que no nos afecta en absoluto. Si también es cierto que para sobrevivir debemos hacer a un lado nuestras emociones, también es cierto que en cuanto cesa esa experiencia, necesitamos encontrar un lugar seguro donde podamos expresar esas emociones y entregárselas a Dios. Creía que muchas de las cosas por las que había pasado no me ha-

bían afectado. Asumí que como era cristiana y como había escogido servir a Dios en ese lugar, y como Dios estaba conmigo, Él me había protegido. Por supuesto que me había protegido, pero como ser humano para poder salir ilesa, necesitaba lidiar con las emociones y las consecuencias que me habían dejado esas experiencias traumáticas. Y Dios me ha ayudado en esto a través de la ayuda que recibí de consejeros en el Reino Unido, que han pasado horas y horas escuchándome y orando conmigo.

La invasión, y más lecciones que aprender

Claro que existían otros factores que también me llevaron al borde de la crisis. Las semanas y los meses anteriores a este incidente habían sido muy estresantes. Con el retiro de los tanques un año antes, la primera guerra había terminado oficialmente y los nacionales tomaron el control de sus propios asuntos. Fue un tiempo muy alegre, seguido de mucha pena que se agravó por la anarquía que imperó durante los siguientes tres años. Unos seis meses antes del suceso en el edificio de las Naciones Unidas, recibimos la terrible noticia que habían asesinado en su cama, a sangre fría, a varios trabajadores de socorro. Después de eso muchas agencias de socorro abandonaron el país.

Recuerdo que esa misma noche me quedé con Hava hasta las dos de la mañana, una creyente de nuestra iglesia con quien habíamos estado orando por el país. Cuando se vive en una zona de guerra, tu vida de oración mejora en

gran manera. Las bombas y los disparos a corta distancia provocan caer de rodillas y suplicarle a Dios que tenga misericordia de la tierra de una manera que ninguna otra cosa te hace hacerlo. A la mañana siguiente, nos despertaron unos golpes desesperados en la puerta, eran los vecinos con terribles noticias. Todos nos reunimos alrededor del televisor, y durante el corto tiempo que hubo energía eléctrica, lloramos todos juntos, los locales (tanto musulmanes como cristianos) y una misionera inglesa, horrorizados ante lo inútil de todo aquello. Escuchamos decir al Presidente del ejército invasor que si no terminaba ese estado de anarquía, enviaría los tanques otra vez. Y luego, nos quedamos sin energía eléctrica, y así también sin nuestro precioso contacto con el mundo exterior.

Aunque sentía una gran carga ese día, continué con mis asuntos como siempre. Hava y yo fuimos por agua, la tuvimos que subir al cuarto piso donde ella vivía. Luego salí a comprar pan, té y azúcar para el desayuno. La noche anterior había llegado a la casa de Hava y no tenía nada que comer, ni beber. Dijo que ayunaba pero yo sabía que no tenía dinero, ni cómo conseguirlo. Después del desayuno, caminamos al campamento de refugiados afuera del pueblo, y nos detuvimos en el mercado para comprar algunos alimentos para ellos.

Cada semana dirigía un estudio bíblico en una de las pequeñas cabañas de metal donde vivía una de las

familias recién convertidas. Zulai había sufrido considerablemente, pero amaba a Jesús. Habían matado a su esposo enfrente de ella y sus tres hijos, y luego quemaron su casa y todas sus pertenencias. Después de enseñarles acerca del amor de Dios y luego de orar por cada uno de ellos para conocer el amor de Dios en medio de la tormenta, oramos por la paz de esa tierra. Luego, tomamos té y comimos de las cosas que había llevado, y entonces me dirigí hacia las otras cabañas a visitar a otras preciosas personas que había aprendido a amar tanto. Cuando tomábamos el té, escuchaba sus historias, oraba con ellos y era de consuelo. Siempre era un tiempo muy especial en el campamento, pero en cada ocasión me alejaba sintiéndome completamente agotada, sin fuerzas.

Cuando salí del campamento, caminé hacia la casa de una amiga. Todavía no era creyente pero estaba interesada en conocer más acerca de Jesús. Cuando llegué, no estaba pero como necesitaba verla, esperé. Llegó como a las 3:30 p.m. y empezaba a oscurecer. Debería haberme ido en ese momento para que me diera tiempo de llegar a mi casa antes del toque de queda, pero decidí quedarme y pasar la noche con ella. Hablamos por horas acerca de la Biblia, de Jesús y del poder del perdón, un concepto totalmente nuevo para mi amiga y su familia. Habían crecido con la idea de que la venganza de sangre era lo normal.

Comunión con Dios o con el miedo

Antes de acostarnos, vimos las noticias que informaban que casi todas

las agencias de socorro se habían ido del país, y realmente parecía que de un momento a otro estallaría la guerra de nuevo. Esto fue un impacto para mí. Pensé que era la única extranjera que se había quedado en el país, y un escalofrío recorrió toda mi columna. Si empezaban a pelear esa noche, tenía muchas razones para sentir miedo: estaba en el centro de la ciudad, y no sólo me encontraría justo en el centro de la batalla, sino que no estaría con la gente que escogería estar en un momento así, es decir, mis amigos cristianos. Me acosté y el terror se sentía como un peso de plomo alojado en la boca del estómago. No me pude dormir.

Luché un par de horas y sentí que el Señor me decía que tenía una opción: podía vivir con el miedo y así en un sentido «tener comunión» con él, o podía escoger tener comunión con Dios. Era algo que recordé de una misionera en Burundi que habló acerca de cómo Dios la había ayudado a lidiar con el miedo durante la guerra allí. Sabía que si Dios podía ayudarla, también podía ayudarme. Entonces, le pedí que me ayudara a tener comunión con Él, y un increíble sentimiento de paz descendió sobre mí. Sentí cómo me decía que estaría bien y que todavía me llamaba a servirle allí, a pesar de que todas las otras agencias de socorro se habían ido. Gradualmente me dormí con los sonidos de balazos que se oían no muy lejos de allí, descansando en la seguridad de los brazos de mi Salvador.

Tiempo con Dios

He aprendido la importancia de pasar momentos a solas con el Señor. Esto se hace algo difícil en una zona de guerra. Primero, encontrar ese momento. En el lugar donde trabajé, era muy peligroso para un extranjero vivir solo, especialmente para una mujer, así que viví con personas locales. Debido a la cantidad de refugiados y hogares destruidos, cada familia está superpoblada. No existen lugares, ni en la ciudad, ni en las afueras que sean seguros para que pueda ir sola, sentarme y pasar un tiempo de gozo en el Señor. Luego, está la dificultad de tratar de relajarse cuando se oyen los disparos todo el tiempo. Así que es un problema. Pero, al mismo tiempo, si no tengo esos momentos con el Señor, no logro sobrevivir.

Descubrí que no necesitaba de un lugar tranquilo para estar con el Señor porque podía tener comunión con Él, en cualquier lugar y en cualquier momento. Sólo necesitaba unos momentos para estar con Él, enfocarme y mantener la perspectiva correcta y conocer que su amor y su gracia estaban conmigo. Cada día necesitaba recibir sus nuevas misericordias. Necesitaba estar en ese lugar de refugio y seguridad, donde podía descansar en sus brazos y encontrar la paz y el gozo que no encontraba en otro lugar. El tiempo a solas con Él, es el ancla que necesito para resistir cualquier tormenta que me azote durante el día.

El episodio de la iglesia en el hogar

Unos días antes de ir a Vilt, alrede-

dor de seis meses antes que mataran a los trabajadores de socorro, realizábamos nuestro servicio semanal. Como éramos una iglesia «clandestina» nos reuníamos en varias casas, normalmente viernes o sábados. Me dirigí a la reunión de esa semana, pasando por el mercado para comprar algunos alimentos para la familia que nos recibiría ese día, así como té, azúcar y pastelillos para comer después del servicio.

Cuando llegué, encontré a Nadia en un estado terrible. Estaba picando una cebolla, pero con cada golpe violento del cuchillo, hablaba de matarse o de matar a su hijo. Era una madre soltera que había tenido dos maridos alcohólicos. Ahora estaba sola con sus cuatro hijos. Su hija mayor estaba embarazada; una noche durante un fuerte bombardeo en su turno nocturno, otro trabajador la había violado. Muchas veces cuando visitaba a esta familia, me daba cuenta que no tenía casi nada para comer. En los tiempos de aparente calma, Nadia trabajaba en la refinería aunque no había recibido ningún salario en los últimos meses. Cocinaba una sopa con las dos patatas y la cebolla que había podido encontrar. Esa mañana habían discutido con su hijo y no se hablaban. Logré calmarla antes de que llegaran los otros creyentes. Eventualmente me dejó orar con ella y soltó el cuchillo. No sabía qué era peor, la tensión en la casa o la tensión en el país, ya que la gente se preguntaba en qué momento la guerra comenzaría de nue-

vo debido a la amenaza de una inminente invasión del enemigo.

Los primeros en llegar a la reunión fueron un padre y un hijo que tenían muchos meses de estar deprimidos. Unos meses antes, se vieron forzados a presenciar cómo unos soldados armados violaban a su esposa y madre para después golpearlos a ellos duramente. Después de eso, la mujer dejó de salir de su casa y ya no llegaba a la iglesia. Luego, llegó nuestra dirigente, Aishad, con quien compartía un apartamento cuando estaba en el país. Parecía que con cada tragedia que ella experimentaba, como el asesinato de su propio padre tres años antes, y haber sido violada tan sólo unas semanas antes, se ponía más ansiosa e inquieta. Cuando estábamos hablando de las terribles cosas que sucedían, sentí cómo su miedo y desesperanza se apoderaban de mí.

Y no ayudaba el hecho de que la mitad de la iglesia no asistiera. El domingo siguiente después que Aishad había sido violada, Vera, una amiga a quien Aishad con lágrimas le había contado su secreto, traicionó su confianza. Esta se paró y acusó a Aishad de tener relaciones sexuales con el hombre que la había violado y dijo que no quería tener como líder a una adúltera. Aishad salió de allí corriendo y llorando. Yo no estaba, por lo que Vera se llevó a la mitad de la iglesia con ella, y ahora se congregaban en su casa. Me costaba mucho creer que esa gente, que había sobrevivido a una guerra y que también habían sufrido tanto, podían ser tan crueles, pero en-

tonces no entendía la naturaleza del trauma y cómo podía afectarnos.

Cómo comprender el trauma y cómo cuidarse uno mismo

Una de las cosas más difíciles de vivir en una zona de guerra, es lidiar con el dolor que nos causan las relaciones personales, como por ejemplo, cuando la gente herida y traumatizada se enfrenta a otra gente herida y traumatizada. Recuerdo una ocasión, un par de semanas antes de que esto sucediera, que iba en el bus a la casa de Vera, la persona que dividió la iglesia. El autobús pasaba por el centro de la ciudad, donde el asolamiento era terrible, lleno de escombros por todos lados y ni un edificio en pie. A donde podía ver era obvia la desolación que había causado la guerra en esa parte de la ciudad. Sentí cómo el Señor fijaba en mí el hecho de que las personas de la ciudad estaban tan devastadas por lo que había pasado, como lo estaban los edificios. A la primera impresión no era tan obvio. Y así, como tomará tiempo y esfuerzo restaurar la ciudad, así también tomará tiempo y esfuerzo sanar las heridas emocionales de sus habitantes. Esta nueva revelación me dio una nueva compasión por la gente y, particularmente, me ayudó a tener compasión ante la difícil situación que atravesaba la iglesia.

Poco a poco, empezaron a llegar a la reunión del viernes las personas que decidieron ser fieles, pero todos parecían estar en el mismo estado de

miedo, tensión y desesperanza. Y no se vislumbra ninguna buena noticia; parecía que la vida era una completa pesadilla, una tras otra. Con cada nuevo tema de conversación, el pesimismo aumentaba. Alguien decía: «El bombardeo comenzará otra vez y todos moriremos». Otro se lamentaba: «Si las bombas o las balas no nos matan, seguro que moriremos de hambre». Al cambiar el tema, alguno otro comenzaba a hablar acerca de algo que nadie quería mencionar: «No quiero ni pensar en las cosas terribles que le estarán pasando a Valera. Quizá lo estén torturando». Y para colmo alguien más agregaba: «Si no es que ya lo mataron». Como queriendo cambiar el tema a otro igualmente depresivo, alguien se quejaba: «¿Cómo es que los otros nos abandonaron y se fueron con esa terrible mujer?» Alguien más ponía en palabras lo que todos estábamos pensando: «Si esa es la manera como se tratan los creyentes, ¿qué nos queda?» Todos parecían estar de acuerdo en que al final, no quedaba esperanza alguna. Recuerdo muy bien ese sentimiento enfermizo de terror, desesperanza y abatimiento clavado en la boca de mi estómago. Y, pensé: «Probablemente tengan razón, no hay forma de salir de esta situación. Es completamente imposible y nos matarán a todos. ¿Para qué seguir?»

Un receso

A través de esta situación, sentí que el Señor me enseñaba que necesitaba tomar descansos con regularidad para no caer en ese foso de desesperación que caracterizaba a la mayoría de la gente que trabajaba conmigo. Me di

cuenta que viviendo en la zona de guerra, necesitaba salir un par de días cada dos semanas. Esto implicaba viajar unas tres horas para llegar al otro país, que en ese entonces no estaba en guerra. Disfrutaba tanto el contacto con el mundo exterior, estar con otra gente que más o menos vivía una vida «normal», descansar y relajarme, y gozar del campo y la ciudad que no habían sido devastados por la guerra.

Si no me tomaba ese tiempo lejos de la zona de guerra, había momentos que me sentía sin fuerzas para superar la desesperanza que me rodeaba. Necesitaba tiempo para renovar la esperanza, para tener momentos alegres y gozar de las cosas bellas y agradables de la vida, y para volver a enfocarme en el Señor y en su bondad. Necesitaba momentos donde el Señor me hiciera descansar en verdes pastos, me condujera junto a tranquilas aguas y me infundiera nuevas fuerzas (Salmos 23). Sólo el hecho de estar rodeada por la belleza de las montañas, era más que confortante y también era saludable de vez en cuando contar con un receso fuera del asolamiento de la guerra.

Esa mañana, durante el servicio en un hogar, dirigí el tiempo de adoración como mejor pude, y el Señor nos favoreció con su presencia y su paz. Al centrarnos en Él, llegó su luz y la desesperación y el miedo desaparecieron en gran parte, y el Señor renovó nuestra esperanza y nos fortaleció para que pudiéramos continuar. Hasta Nadia estuvo con nosotros durante la adoración, llorando

en una esquina mientras el Señor la ministraba. Luego compartí algo de la Palabra, y todos nos sentimos más fortalecidos y animados.

Adoración

He aprendido que la adoración es como una cuerda de salvamento que me fortalece y me levanta. Algunas veces cuando he estado tan agobiada por el miedo que siento que estoy a punto de perder el control, o cuando empiezo a temblar o a paralizarme, he sido capaz de comenzar a cantar en mi mente y a adorar al Señor, y Él me ayuda a sobrevivir. Algunas veces que me he encontrado en situaciones peligrosas y tengo mi radiocasete portátil, cierro mis ojos, escucho la música y me vuelco a la adoración. Sé que mi vida está en las manos de Dios.

También adorar en grupo ha sido muy inspirador. En los momentos en que la desesperanza es aplastante, empezamos a adorar juntos y la presencia del Señor nos envuelve. Cuando dejamos de enfocarnos en los problemas y nos enfocamos en Dios, nos llena con su gozo y paz. Con Aishad teníamos momentos en que todo parecía desolado y no teníamos las fuerzas para continuar. Pero, según comenzábamos a alabar al Señor, una increíble sensación de su gozo nos llenaba muy dentro de nuestras almas, a pesar de las circunstancias; algo que nunca había experimentado. Al danzar delante del Señor sin vergüenza alguna, verdaderamente hemos conocido su gozo como nuestra fortaleza, ajenas al tiroteo detrás de nuestras casas.

Otros episodios y otras lecciones

Después de nuestra reunión, oramos con los que deseaban y luego compartimos el té y los pastelillos. Una hora antes del ocaso, y antes del toque de queda, nos íbamos a nuestras casas. Esa noche, Aishad y yo estábamos orando mientras su madre leía en la cocina. De repente, unos soldados llamaron fuertemente a la puerta y gritaban para que abriéramos. Aishad se negó y les dijo que se fueran. Pero nos dijeron que si no abríamos, derribarían la puerta y, se comenzaron a reír mientras pateaban y golpeaban la puerta con sus rifles. Sentí una tremenda paz y me preguntaba cómo Dios nos sacaría de esa situación. De alguna manera, los hombres decidieron irse y nos dejaron, pero como estuvieron tan cerca, Aishad y su mamá se asustaron y temblaban de terror. Tuvieron que tomar un *valium* para calmarse. Yo estaba asombrada ante la paz sobrenatural que había sentido unos minutos antes, por lo que pude orar por ellas y ser de consuelo.

A la mañana siguiente, agotada de tantas noches sin dormir bien, caminé hacia la estación del autobús para iniciar mi larga jornada fuera de la zona de guerra, con dirección a Vilt. Deseaba tener contacto con el mundo exterior, así como tratar de averiguar algo acerca de Valera. Pude encontrar un lugar en el autobús que se llenaba rápidamente. A la par mía se sentó un soldado con su rifle en las rodillas pero apuntándome con el cañón. Cuando íbamos por

la carretera esquivando toda clase de baches causados por las bombas, oré porque el rifle no fuera a dispararse. Pero los golpes eran tan violentos y la suspensión del desvencijado autobús tan mala, que casi con cada tumbo, rebotábamos tan alto que nuestras cabezas casi tocaban el techo del bus. Cada vez que volvíamos seguros a nuestros asientos, todos nos reíamos al mismo tiempo.

Humor

Me he dado cuenta de cuán importante es mantener el sentido del humor en situaciones así y poder reírse y divertirse. Algo que siempre he podido hacer es reírme, y eso ha sido un verdadero alivio. Debido a los niveles tan altos de desesperación y dolor, deben existir momentos en que sólo pueda divertirme y liberar la tensión. Un buen ejemplo de esto fue cuando algunos amigos estaban en mi casa porque el edificio donde vivían era blanco de la artillería. Escondidos bajo una mesa escuchaban su radiocasete por lo que se les ocurrió divertirse un poco y grabar un “documental” de viaje para atraer turistas a la zona de guerra. Con el sonido de la artillería pesada, se oye la voz de un muchacho que invita a la gente al feliz país, donde la hierba es verde y el cielo azul. Tal vez sea humor negro, pero es importante ver el lado divertido de la vida y no tomar las cosas tan en serio. De vez en cuando, organizo eventos para nuestra iglesia en el campo donde podemos jugar juegos y divertirnos juntos.

Pasatiempos

También he descubierto que es

muy útil tener un pasatiempo o participar en alguna otra forma de actividad recreativa. Las artes creativas como pintar, escribir y la música son una excelente manera no sólo para relajarse, sino también para expresar algunas de las emociones reprimidas. Dios también puede usar esta forma de expresión creativa para traer sanidad tanto para el alma como para el espíritu. Me encanta pintar, así como tocar piano y guitarra, y sé que tomarme el tiempo para relajarme con estas actividades me proporciona alivio, restauración y sanidad. ¡Además, lo pasa uno tan bien!

Crecimiento personal y sanidad del pasado

Otros factores también contribuyeron para que estuviera a punto de una crisis. Dios deseaba hacer una obra profunda en mí y purificar mis motivos. Me mostró algunas influencias muy arraigadas e impías que me afectaban desde la niñez y que deseaba que desaparecieran. Crecí en un hogar sin padre, y a mi madre se le dificultó mucho la vida y necesitaba bastante ayuda y apoyo. Entre mis familiares había habido alcohólicos y como consecuencia surgieron otros problemas e inconvenientes. Así que crecí con una carga de falsa irresponsabilidad por las vidas de mis familiares, y como adulto me di cuenta que tenía la tendencia a seguir haciéndolo. Dios amorosamente me lo reveló y me mostró que inconscientemente todavía lo seguía haciendo porque era una forma de sentirme «buena» y me daba una ra-

zón para vivir. También me mostró que debido a que desde niña no me sentí amada de una manera incondicional, había luchado muy duro para tratar de agradarlo y ganarme su amor, cuando de hecho Él ya me amaba sin condiciones y me amaba tal como era. También me hizo examinarme internamente para asegurarme que ser una misionera no era un escape para olvidar mis propias penas. Al mostrarme todas estas cosas, Dios me purificó y sanó, me regresó al camino correcto y me dio una nueva perspectiva para mi vida y mi trabajo.

A partir de estas revelaciones, Dios me mostró que como misionera había caído en la trampa de querer quedar bien con todos. Crecí en una comunidad del sureste de Inglaterra donde la ética protestante del trabajo estaba tan arraigada, que existía un fuerte sentido que para uno poder ser aceptado como persona tenía que hacer algo útil con su vida. Debido a mis experiencias en la niñez, yo ya luchaba con este sentimiento y me di cuenta que se había intensificado porque yo me debía a todas las personas y a los amigos que me ofrendaban. Sentía una gran presión por realizar mi trabajo a cabalidad para estar a la altura y vivir de acuerdo a las expectativas de los demás. Esta presión para mostrarle a la gente que me apoyaba que no estaba haraganeando, ni malgastando mi tiempo y su dinero, me hacía trabajar más duro de lo que debía. Muchas veces hacía cosas no para agradar a Dios o porque Él lo deseaba, sino más bien para enviar un buen informe a casa. Cuando tomaba un descanso o gozaba de un feriado,

me sentía profundamente culpable, por lo que para mí era más fácil seguir trabajando que descansar.

Cómo decir no

Otra importante lección que necesitaba aprender era no dejarme llevar por las necesidades de los que me rodeaban. Era muy difícil para mí decir no o hacerme la indiferente cuando estaba rodeada por tantas personas con problemas y necesidades. Me costó mucho darme cuenta que aunque trabajara 24 horas sin parar, siempre habría alguna otra persona que necesitaba ayuda. Me sorprendió leer un día en los evangelios que Jesús algunas veces le dijo no a la gente necesitada y que no siempre sanó a todos. En Juan 5:1-15 leemos que varias personas incapacitadas acudían al estanque de Betzató, entre ellas un paralítico que Jesús sanó, pero no sanó a los demás sino que siguió su camino. Y en Juan 12:8 Jesús dice que siempre tendremos a los pobres entre nosotros.

Así que aprendí que debía hacer sólo aquello que el Padre me enseñaba, al igual que Jesús (Juan 5:19). No podía satisfacer las necesidades de toda la gente que vivía en el país donde trabajaba, mucho menos las de todo el mundo. Sólo Jesús puede. Debo hacer aquello que veo que el Padre me llama a hacer; el resto es su responsabilidad. También aprendí que Jesús, y no yo, era el Salvador de toda esa gente. Al final eran su responsabilidad, no la mía. Nunca más llevaría la falsa carga de ser responsable por todos.

Necesidades físicas: las mías o las de los demás

Algo más que he llegado a aceptar es una forma de choque cultural, porque me sentía culpable de proceder del Occidente y haber vivido una vida de lujo a comparación de la vida que habían llevado los locales. Como ellos no tienen ningún tiempo para relajarse, mucho menos feriados, y apenas tienen suficiente para comer, me sentía egoísta cuando pensaba en que tomaría un tiempo de descanso o cuando comía bien. Pensaba, ¿si ellos necesitan más de estas cosas que yo, cómo puedo pensar en mí misma?

Un ejemplo es que algunas veces compraba leche para darme un gusto. Como era tan cara y escasa, casi nunca la tomaba. Pero en la calle, veía a un niño que tampoco había tomado leche en mucho tiempo y se la regalaba. Era satisfactorio ver cómo la disfrutaba, pero yo también necesitaba tomar leche. O en otra oportunidad, cuando me enviaban vitaminas, las tomaba un par de días, pero finalmente las terminaba regalando a alguien más necesitado que yo (nada raro en una zona de guerra). En un lugar así, es difícil encontrar el equilibrio, pero aprendí que debo estar fuerte para poder ayudar a los demás. Si no me cuido, no duraré mucho tiempo.

Descanso sabático

El Señor también me enseñó que debo descansar bien. Toda mi vida he trabajado duro y cuando niña, no se me enseñó la idea de tomarse un descanso sabático. Estudiando mi Biblia acerca del tema, me he maravillado ante las

cosas que Dios ha ordenado. Las había leído antes pero nunca las había puesto en práctica. Si Dios Todopoderoso y eterno, que no se cansa o se agota, descansó de toda su obra el séptimo día de la creación, nosotros como simple mortales, ¿no necesitamos descansar un día a la semana? No sólo descansó, sino que bendijo ese día y lo santificó porque en ese día Él descansó (Génesis 2:2-3). Y de la misma manera, nuestro día de descanso es santo porque nosotros descansamos. Cuando leí el mandamiento de Dios a Moisés que cualquiera que lleve a cabo un trabajo en ese día, será condenado a muerte (Éxodo 35:2), me conmovió profundamente. Parece un castigo extremadamente severo, apropiado tal vez para un caso de asesinato o violación, pero no para un crimen que aparenta ser trivial. Pero, Dios es un Dios misericordioso y no comete errores.

El pecado de no descansar, obviamente para Dios era tan serio, como el pecado del asesinato o del adulterio. Dios, nuestro Creador, sabe cuán importante es para nosotros descansar nuestro cuerpo, nuestra alma y nuestro espíritu, y ser renovados. El descanso no se le ocurrió a Dios como un último recurso, es un mandamiento que Él toma muy en serio. Si no descansamos un día a la semana, ya sea domingo u otro día, entonces somos desobedientes a sus mandamientos y estamos abriendo una puerta al diablo, a la enfermedad, a la depresión y al agotamiento. Esta fue una de las razones principa-

les de haberme agotado y de tener pensamientos suicidas. Es muy importante aprender este principio, cualquiera que sea nuestro trabajo. Es aun más necesario descansar y apartar tiempo para ser renovado cuando se trabaja en una zona de guerra.

Motivación

Hace poco, Dios me cuestionó acerca de qué me motivaba en mi trabajo, y me preguntó si estaba dispuesta a renunciar a él. Se oye fácil (¡cualquier cosa por una vida cómoda!), pero para mí era una de las cosas más difíciles que Dios podía pedirme. Amo mi trabajo, de hecho, el trabajo es mi vida y se había convertido en un ídolo. En ese entonces, estaba involucrada en muchos proyectos nuevos y sentí que no podía dejarlos así a la mitad. Además sentía que no podía defraudar a tanta gente y que me había vuelto indispensable.

No me había dado cuenta qué tanto significa el trabajo para mí, hasta que el Señor me puso a prueba y me mostró la condición de mi corazón y el orgullo que albergaba. Yo me sentía muy bien, no cualquier persona, sino una importante. Le servía a Él y ponía mi vida en peligro al trabajar en una zona de guerra. Me arrepentí y le entregué al Señor todos estos asuntos, y comenzó en mí un periodo de perfeccionamiento. Dios reconfirmó mi llamado para servirle donde me encontraba. Quiere que le sirva de corazón, por amor hacia Él. Ahora comprendo que es su trabajo y no el mío, y que me lo puede quitar en cualquier momento que desee.

Conclusión

El Señor me enseñó muchas cosas durante los años que estuve trabajando en la zona de guerra. Me enseñó la importancia de tener un tiempo de calidad con Él, de adorarlo, de descansar adecuadamente y de cuidarme, de hacer un alto y divertirme. Me enseñó que no puedo hacerlo todo yo sola, y que necesito de los demás para desahogarme y compartir. También que debo contar con el apoyo adecuado de parte de mi iglesia, además de una buena cobertura. También purificó mi corazón de tantas motivaciones e influencias incorrectas que me afectaban desde mi niñez, y me quitó las cargas de una culpa y responsabilidad equivocadas. Me ha sanado y perfeccionado, y me enseña cómo disfrutar siendo su hija. He aprendido que mi propia estima radica en quien soy en Él, y no en lo que hago.

Por supuesto que estos cambios no se dieron de la noche a la mañana, y todavía tengo muchas áreas que necesitan ser purificadas. Pero, sé que Dios es fiel para terminar lo que ha empezado (Filipenses 1:6). Me está perfeccionando para que sea una mejor mensajera del evangelio y sea capaz de servirle en el largo camino que todavía me queda por recorrer. Aunque al presente no vivo en la zona de guerra, continúo trabajando con mis amigos de ese lugar. Vivo no lejos de allí y estoy por establecer un Centro de Consejería del Trauma que será un lugar de refugio, protección y sanidad para ellos y otros.

Aunque todavía hay algunas luchas en ese país, la historia tiene un final, no sólo para mí, sino también para mis amigos. Después de tres meses de buscar a Valera, supimos dónde estaba, y luego de un corto juicio fue liberado. Maravillosamente, Dios cambió la situación para su gloria: mientras buscábamos a Valera, se convirtió su abuela, uno de sus compañeros de celda, y durante el juicio, Aishad tuvo la oportunidad de ¡compartir el evangelio y públicamente orar por el juez y la corte! También Dios contestó nuestras oraciones por la seguridad de Valera: en los tres meses que estuvo preso, no lo golpearon, ni lo torturaron. ¡Cómo deseo que los demás no sufran!

También se resolvió el asunto de la división de la iglesia. Un año y medio después que Vera provocó el incidente, se arrepintió y le pidió perdón a Aishad. Y las dos iglesias volvieron a ser una, bajo el liderazgo de Aishad.

Cuando escribí este artículo, la guerra seguía candente, y la mayoría de las personas que amo habían perdido sus hogares. Pero, Dios los cuida y provee para sus necesidades; a algunos, incluyendo Nadia, Zulai y sus familias, hasta les ha provisto dinero para comprar nuevas casas. No parece que alguna vez vaya a cesar el fuego, pero Dios en su misericordia está dándole vuelta a la situación. No entiendo todo lo que sucede, pero nadie lo entiende tampoco. Sin embargo, en medio de la guerra, Dios está llamando a muchos, y la iglesia crece despacio pero segura.

Preguntas para discusión

1. ¿Bajo qué circunstancias se debe enviar a los misioneros a los lugares peligrosos? ¿Será diferente para las solteras y para las familias con hijos?
2. ¿Cuándo es «suficiente» suficiente? En otras palabras, ¿en qué punto debe evacuarse al personal misionero cuando el riesgo es muy alto?
3. Mencione algunas de las ayudas más importantes que coadyuvieron para que la autora sobreviviera en una zona de guerra. ¿Hubiera hecho usted algo diferente?
4. ¿Cómo debe prepararse a los misioneros para que sobrevivan y trabajen en condiciones semejantes?
5. Comente la siguiente afirmación: Nuestro amante y buen Dios no siempre protege a sus hijos de las atrocidades de la guerra.

Cómo cuidar a empleados de una organización humanitaria cristiana

John Fawcett

¿Cuáles son los recursos para el cuidado integral que necesitan los empleados locales y nacionales? ¿En qué se diferencian sus necesidades con las del personal extranjero? ¿Cuáles son las obligaciones que tienen las agencias para proveer a los locales y nacionales con el mismo cuidado integral que proveen a sus homólogos internacionales? ¿Debemos y podemos hacerlo mejor? Estas son las preguntas que trata el autor, basadas en su experiencia en el sector de ayuda humanitaria y en Visión Mundial Internacional.

Visión Mundial Internacional (VMI)¹³ es una de las organizaciones cristianas más grandes del mundo en el campo de la ayuda humanitaria. Emplea más de 500 trabajadores internacionales y casi 11.000 locales en 100 países. Los fondos provienen de una gran variedad de fuentes, desde individuos hasta gobiernos. El ingreso global total alcanzó los \$800 millones

Visión Mundial es una organización cristiana y evangélica, y todo su

personal extranjero es cristiano. Sin embargo, muchas de sus subsidiarias ubicadas en países donde no se practica el cristianismo o donde existe muy poca gente con las habilidades necesarias, también son cristianas. Por lo tanto, el porcentaje de no cristianos, de los 11.000 empleados locales, es relativamente alto. Proporcionar el apoyo adecuado para toda esta gente puede ser un asunto complejo y retador. Las políticas y las prácticas de empleo deben asegurar al personal que es contratado debidamente de acuerdo con las

¹³ En 2003 Visión Mundial atendió a 100 millones de personas; trabajó en 99 naciones; benefició directamente a 2,2 millones de niños; levantó \$1.25 billones en dinero y bienes para su obra; y empleó a 20.000 trabajadores (datos del Informe Anual 2003) (*N. del t.*).

leyes de empleo locales e internacionales, y sin ofender las costumbres religiosas o comunitarias. Por lo que las políticas y prácticas enfocadas en el cuidado y en el apoyo del personal deben ser inclusivas y proveer el apoyo adecuado y no interpretarse como proselitistas.

Durante los últimos 20 años, tanto la naturaleza como la complejidad del trabajo humanitario internacional han cambiado dramáticamente. Muchas organizaciones ya no trabajan de la misma manera como originalmente las crearon sus fundadores. En 1950, Visión Mundial comenzó su ministerio con los niños huérfanos de la Guerra de Corea. Hoy VMI continúa su trabajo con niños pero también participa en proveer apoyo, desarrollar comunidades, proveer ayuda para emergencias y en programas de salud especializada y agricultura. VMI continúa trabajando con las iglesias locales pero también ha descubierto que mantener relaciones sólidas con los gobiernos, tanto del país anfitrión como con el local, es igualmente importante. Hoy, ninguna agencia humanitaria de tal envergadura podría llevar a cabo su misión sin relacionarse con tales entidades internacionales como las Naciones Unidas, la Organización Mundial de la Salud, el Banco Mundial, la Agencia Internacional del Desarrollo de los Estados Unidos, la Unión Europea, y muchos otros organismos internacionales importantes.

A pesar de estos cambios, existe un solo hecho que permanece inalte-

table: La conexión final, es decir el punto en el cual se da y se recibe la ayuda, ya que esta depende de la relación entre un ser humano y otro. En el ámbito del campo, el lugar donde se realiza el ministerio, un ser humano otorga a otro ser humano la ayuda que este necesita; ya sea en la forma de alimentos, prendas de vestir, vivienda, Biblias o conocimiento, el punto focal del cuidado es una relación humana, que nace en el caso de VMI, en una relación con Jesucristo.

El cambiante rostro del cuidado y los cuidadores

Cuando VMI empezó hace más de 50 años, los cuidadores principales en el proceso eran los misioneros internacionales, procedentes en su mayoría de América del Norte, que viajaban por todo el mundo para asistir a los necesitados. Pero, este ya no es el caso. Debido a diferentes razones, hoy casi toda la actividad humanitaria la realiza la gente del lugar que en su mayoría son empleados de VMI. Este cambio se debe a muy buenas razones. Las ideas de paternalismo, caridad y de calificar al pobre de incompetente, han sido rechazadas justificadamente como repugnantes y destructivas. Hoy, ya hemos comprendido que si a las personas se les provee con los recursos y la libertad adecuados pueden ser suficientemente competentes para cuidarse y para cuidar a sus familias. Segundo, debido a que la ayuda humanitaria directa ha ido en aumento en los últimos 20 años, ha sobrepasado la capacidad organizacional para responder adecuadamente al utilizar sólo los recursos del Primer Mundo. Ya no es posible

proporcionar ninguna ayuda realista sin las relaciones de una alianza sólida con las comunidades y el liderazgo local. Por lo tanto, para todas las organizaciones misioneras y de socorro, es de suma importancia el asunto de proveer el apoyo adecuado al personal que realiza trabajo humanitario.

El apoyo desde casa

Las organizaciones internacionales han tenido la tendencia a considerar el apoyo que se brinda al personal, en términos del entorno natal. Históricamente, el «apoyo» se exportaba junto con el expatriado y las organizaciones desarrollaban sus sistemas de apoyo en base a las necesidades de su personal internacional, trasladando las necesidades que se tenían en el país de origen en versiones movibles, adaptadas para encajar en un ambiente «extraño». Así, las necesidades prácticas de los empleados internacionales inconscientemente se definían en términos de los valores esenciales y normas culturales que prevalecían en la sociedad de origen. Entonces, el «apoyo» casi siempre se entendía como el esfuerzo por recrear aquellas condiciones que existían en «casa». Hasta qué punto esto era posible, dependía en gran manera de los recursos disponibles y no en alguna ideología. Aun, las sociedades misioneras más pobres, intentaban proveer una leve semejanza al entorno en «casa» que siempre era muy bien recibida por los misioneros en el extranjero. Solamente en casos muy raros, los misioneros adoptaban las costumbres

de los locales, y cuando así lo hacían eran rechazados por sus mismos empleadores que los tildaban de «nativos» o en el mejor de los casos «de perder el juicio».

Todavía hoy podemos apreciar vestigios de esa mentalidad ante la presencia de complejos habitacionales de expatriados, comunidades internacionales exclusivas y centros comerciales dedicados a la importación de bienes internacionales. Instituciones transnacionales, como las Naciones Unidas y las fuerzas de paz, mantienen alrededor del mundo, instalaciones costosas y muy bien surtidas para que su personal siempre cuente con toda clase de bienes procedentes de sus países. Aun hoy, con la gran diversidad de fuerzas operativas multinacionales que existen, los sistemas de apoyo para el personal que se dedica al trabajo misionero y humanitario, tienden a ser parciales ante las necesidades del Primer Mundo.

Hacia el apoyo local

Debido al número creciente de personal extranjero que participa en la ayuda humanitaria internacional, esta se ha vuelto más compleja. Los especialistas en socorro para el empleado internacional han proliferado, así como las organizaciones dedicadas al apoyo internacional de los trabajadores expatriados que han brotado por todas partes. Infortunadamente, a pesar de que estos programas ofrecen excelentes servicios de apoyo, se basan también en la suposición de que el trabajo humanitario todavía lo realizan, principalmente, expatriados del Pri-

mer Mundo transferidos a un país «extraño». La disparidad entre las condiciones de empleo para expatriados y personal local se ha vuelto más evidente. La facilidad con que se trasladan objetos tan grandes como frigoríficos, televisores, muebles, vehículos y, en algunos casos el menaje completo, resalta el mito de que la adaptación en el extranjero depende en gran medida de la disponibilidad de los recursos materiales. Esta discrepancia aumenta cuando el personal local reside en condiciones de pobreza y puede ocasionar graves consecuencias como resentimiento, frustración y hasta violencia contra el personal extranjero.

Las organizaciones han respondido de diferentes maneras a estos retos. Algunas, generalmente aquellas que cuentan con más recursos, argumentan que esa disparidad es parte del costo de realizar negocios. Sin los salarios adecuados y la vivienda, el personal expatriado calificado no estaría dispuesto a trasladarse a los lugares donde tienen que trabajar. Otras organizaciones, generalmente las que cuentan con menos recursos, favorecen un modelo «más sencillo» donde el personal extranjero vive como los locales mientras realiza su misión. Este enfoque ciertamente ha reducido manifestaciones obvias de disparidad económica en el ámbito local, cualquier noción que los extranjeros puedan llegar a ser como los locales simplemente por vivir un estilo de vida sencillo, es pura ficción. Además, los expatriados siempre cuentan con un pasa-

porte para abandonar el país en cualquier momento, opción que no siempre está disponible para el personal local.

Cómo apoyar al personal local

Para proveer apoyo al personal local dedicado al trabajo humanitario cristiano se deben tomar en consideración ciertos factores:

- Integridad en las prácticas de empleo.
- Tratar al personal como gente y no como productores.
- Planificación de la carrera profesional y perfeccionamiento de las habilidades

La importancia de unas prácticas de empleo consecuentes

Muchas misiones internacionales humanitarias y cristianas empezaron con la participación de voluntarios extranjeros y locales. En años recientes, la práctica del trabajo voluntario no remunerado ha disminuido. Aunque varían los métodos de pago, la mayoría de los proveedores extranjeros del cuidado integral recibe alguna compensación económica por sus servicios prestados. La gama es amplia, desde las Naciones Unidas, donde los salarios altos y los múltiples beneficios es lo común, hasta las misiones cristianas pequeñas que se las arreglan con viviendas y gastos básicos.

Las economías locales cada vez se basan más en las actividades industriales, por lo que la mayoría depende menos del trabajo rural. Por lo tanto, em-

plear personal local casi siempre requiere de cumplir con todas las compensaciones económicas. Aun en los países más pobres, se vuelven cada vez más comunes las leyes, las políticas y las prácticas laborales. Es obligación de todas las organizaciones de socorro asegurarse de que el personal local sea contratado legalmente de acuerdo con las políticas y los acuerdos, tanto locales como internacionales.

VMI intenta mantener un grado de consecuencia entre los empleados extranjeros y locales. Esto no quiere decir que todo el personal gane lo mismo. En términos relativos, el personal extranjero gana más que los nacionales. Los niveles de salario se determinan a través de un proceso común. Regularmente, se realizan sondeos de comparación de sueldos tanto para el personal local como para el extranjero, y VMI pretende situar los salarios dentro del rango normal de remuneración en un mercado laboral dado. El trabajo humanitario internacional posee una escala de salario y beneficios que globalmente es bastante consecuente, y la mayoría de las agencias comparan los paquetes de salario con un grupo selecto de organizaciones que realizan tareas similares. Las organizaciones pueden aplicar este proceso en el ámbito local como en el internacional de manera fácil.

Existe una necesidad por la integridad. Un paquete salarial debe ser consecuente para todo el personal. Para las organizaciones humanitarias esto es de suma importancia, y

para las cristianas, es fundamental. Los que reciben la ayuda medirán, de forma parcial, la congruencia y la integridad por la manera cómo está contratado el personal local. Por ejemplo, si el personal extranjero goza de la cobertura de un seguro médico, de ser posible el personal local también debe contar con uno. Quizás no sea posible contar con todos los beneficios, pero se recomienda que el gerente de área tenga como meta lograr el mejor paquete salarial posible, tomando en consideración lo siguiente:

- Permisos que incluyan, uno anual, tiempo para recreación, tiempo para la familia, permiso médico, permiso para emergencias y permiso por duelo.
- Previsión por retiro.
- Subsidio por desempleo.
- Tiempo extra e indemnización.
- Seguro por incapacidad.
- Procedimientos para la resolución de quejas y disputas.
- Traslados internos y promociones.
- Políticas que traten el hostigamiento sexual y racial.

Los trabajadores son también personas

El hecho de que los empleados locales sean miembros de una comunidad local, representa un mayor reto. Esto pareciera ser evidente, pero en la práctica muchas agencias de socorro piensan lo contrario. En parte se debe a la influencia de Occidente respecto a

los conceptos que se tiene de «trabajo», y en parte tiene mucho que ver con el crecimiento abrumador de la ayuda humanitaria de los años recientes. Existe la tendencia a considerar la ayuda humanitaria como un producto que de alguna manera está separada de los productores. Por lo tanto, se contrata y se remunera a los empleados por unidades de trabajo terminadas. Esta práctica se ve favorecida debido a la manera en que se obtienen los fondos donados por los gobiernos. En otras palabras, las organizaciones humanitarias firman contratos con los donantes para terminar tareas discretas, fáciles de cuantificar por una tarifa preestablecida. Este enfoque de «trabajo a destajo» fomenta en los directores y en el personal, a considerar sus actividades diarias como una clase de línea de producción. El aspecto negativo es que a los trabajadores se les desliga del producto y del proceso. En una fábrica, si una pieza falla se quita y se reemplaza. Pero, si tales conceptos se aplican al trabajo humanitario pueden conducir a situaciones en que si el trabajador no es capaz de realizar el trabajo por cualquier razón, se despide y se reemplaza por otro.

En las misiones y en la ayuda internacional no es posible separar al trabajador de su trabajo. El ministerio (trabajo) es una parte integral de la persona que se contrata para llevarlo a cabo. De hecho, no puede haber un resultado sostenible a largo plazo sin el trabajador (ministro). En operaciones de socorro de gran en-

vergadura, puede que el trabajador esté escondido atrás de grandes cajas de alimentos y suministros médicos traídas en un enorme cargamento aéreo. Pero una vez que todo queda repartido, no hay excusa para ignorar el papel medular que el empleado local juega en la restauración total del bienestar y funcionamiento de una comunidad.

Salud física y mental

Desde hace mucho tiempo, los grupos misioneros conocen de las consecuencias que acarrea, para la salud, trabajar en el extranjero. Como el conocimiento médico ha aumentado, las agencias humanitarias y misioneras preparan mejor a sus empleados internacionales para el trabajo en otros países. Muchas organizaciones se aseguran de que los empleados, antes de partir, se hagan una revisión médica general; y que las vacunas y medicamentos necesarios estén completos.

Sin embargo, las provisiones para el cuidado médico del empleado local, no han sido tan amplias. En parte, se debe a la falta de servicios médicos adecuados en el lugar de trabajo, pero también se debe agregar a esta situación una falta de atención a las necesidades locales. En años recientes, VMI ha actuado expresamente para corregir esto a través del desarrollo de políticas de seguro médico, aunadas al mejoramiento de los servicios médicos locales. Aunque para las grandes organizaciones sea más fácil lograr estas provisiones, donde mejores resultados se han obtenido, es cuando las agencias y las misiones se unen para dirigirse a

los aseguradores y a los proveedores en materia de salud y recomendarles maneras de mejorar tales servicios para el personal local.

Se recomienda que aquellas organizaciones que no han tomado los pasos necesarios para proporcionar cuidado médico a su personal lo hagan. Aunque todavía existen enfermedades como la malaria y la tuberculosis, que son temas de preocupación, prácticamente la mayor epidemia amenazante para todo el trabajo de socorro y desarrollo es el sida. En los últimos años, VMI ha observado un incremento dramático en el número de empleados fallecidos a causa del sida y se espera que este patrón siga creciendo. Debido a un mal diagnóstico deliberado (la conexión entre sida y el comportamiento sexual difícil de aceptar para muchos cristianos evangélicos) e involuntario, es ahora evidente que el sida afectará probablemente a tanto personal en un porcentaje regular, como exista en las poblaciones locales. En áreas con altos índices de sida, el impacto potencial en un ministerio es considerable, no sólo para los programas sino también para los empleados y sus familias.¹⁴

También el estado de la salud mental se ha convertido en un tema importante. La salud mental se ha constituido en la pieza central de la ayuda internacional con un desarrollo relativamente rápido. Según se

van desarrollando los programas de salud mental comunitarios, especialmente en los ambientes de emergencia, va creciendo la comprensión de que el personal local, como miembros de una comunidad afectada, también puede sufrir problemas de salud mental.

Es difícil precisar con exactitud dónde empezó este proceso. La experiencia de Ruanda puso de relieve el trauma psicológico que el genocidio provoca en una comunidad. Pero antes de eso, los supervivientes de Camboya, de los campos de la muerte, habían llamado la atención de los expertos en salud mental de Occidente; y anteriormente fue célebre la grave condición de los huérfanos romanos abandonados en pésimas instituciones psiquiátricas después del colapso del comunismo. Por supuesto, que cuando la ayuda humanitaria se necesitó en los Balcanes, el cuidado de la salud mental ya era una parte importante en la provisión de ayuda. Sabemos que falta mucho por hacer antes de asegurar qué es mejor para todos los entornos, pero también sabemos que el trauma psicológico es un asunto importante para las comunidades supervivientes.

Cada vez se entiende mejor que el personal que está al frente de una situación de emergencia sufre efectos psicológicos negativos como resultado de sus experiencias en el campo. Aunque todavía hacen falta más investigaciones al respecto, es del consenso

¹⁴ Recientemente Visión Mundial ha puesto en marcha políticas relacionadas con la salud y la protección del personal que trabaja en áreas donde prevalece el sida. También el Código de People in Aid e InterHealth contienen guías muy útiles.

general que la exposición a situaciones extremas de emergencia puede ocasionar condiciones de discapacidad psicológica severa. Una investigación recientemente realizada en Kosovo por el Centro de Control de Enfermedades en Atlanta, Estados Unidos, señaló que hasta un 17 por ciento del personal local e internacional experimentan depresión clínica, y hasta un 6 por ciento del personal local cae en la categoría de Trastorno por Estrés Post Traumático (DEPT) (Salama, 2001). En un estudio de un solo país que se enfocó en el personal local, el predominio de depresión clínica era tan alta, como un 54 por ciento, mientras que el predominio de DEPT estaba cerca del 34 por ciento (VMI, 2000).

Ha sido considerable el impacto en la comunidad de ayuda humanitaria sujeto de esta investigación. No es de sorprender que la salud mental del personal internacional se considere hoy un asunto serio. Sin embargo, la investigación mencionada indica que el impacto psicológico de desastre en el personal local puede ser mayor que el experimentado por el personal internacional.

Intuitivamente, no nos sorprende demasiado. Sin embargo, algunas agencias y misiones continúan comportándose como si esto no fuera el caso. Dentro de VMI, como en otras organizaciones, una de las principales respuestas a estas noticias ha sido buscar maneras de limitar la incidencia de trauma psicológico en el personal a través de mejoras en la contratación. Infortunadamente, la fia-

bilidad en las pruebas psicológicas, como un pronóstico de un futuro trauma psicológico, no es muy alta. Aunque existen síntomas de que las personas con un historial psiquiátrico previo están en mayor riesgo que otros en el desarrollo de condiciones psicológicas, otros tipos de pruebas de personalidad no conducen a una clara predicción. (Salama, 2001).

Para una organización del calibre de VMI, las implicaciones son de un gran alcance. Si la tasa de depresión clínica entre el personal local varía entre un 17 por ciento y 50 por ciento (basándonos en los estudios disponibles), entonces dentro de VMI existen unos 1.500 a 5.000 empleados que sufren condiciones de depresión. Si las verdaderas cifras se encuentran dentro del porcentaje menor, todavía existe un grupo significativo de personas que necesitan de ayuda psiquiátrica en el ámbito local.

Dejando a un lado la discusión psicológica, la aparición de los problemas de salud mental en el personal local conduce de manera inexorable a volver a la conclusión de que sin consideración a la categoría de trabajo, el personal local también es superviviente de cualquier desastre o emergencia que haya afectado a la comunidad. Si no existiera la necesidad humanitaria, no habría necesidad de la presencia de organizaciones humanitarias. Si existe una necesidad y para satisfacerla se requiere contratar a personal local, al menos hasta cierto punto, es poco probable que las agencias humanitarias puedan evitar emplear gente con traumas psicológicos.

Espiritualidad, liderazgo y mejores aptitudes

Para una organización cristiana como VMI es crucial una espiritualidad cristiana. Sin embargo, el tema se vuelve más complejo cuando un porcentaje importante del personal al frente no son cristianos. Parte importante en la historia de VMI es el liderazgo en el ministerio cristiano. Las políticas de VMI impiden que personas no creyentes lleguen a ocupar altos puestos, pero esto no trata el asunto a cabalidad. El hecho de que VMI discrimina abiertamente, según su creencia religiosa en ciertas partes de su administración, crea potenciales problemas. Sin embargo, VMI se presenta como una organización cristiana, y para retener su identidad debe asegurarse un liderazgo cristiano.

VMI ha creado un programa de capacitación de liderazgo en el que incluye a la madurez y experiencia cristianas como el meollo del programa. Esta es una iniciativa relativamente nueva y tomará algunos años para que pueda ponerse en práctica completamente. Su objetivo general es preparar a los líderes con las aptitudes y el conocimiento profesional requeridos, a la par de asistírlos a desarrollar una madurez cristiana, y contar con futuros líderes bien capacitados.

Todavía queda por ver qué tan efectivos serán estos esfuerzos por retener una congruencia cristiana para una organización del tamaño de VMI. Aun, dentro de una comunidad cristiana más amplia, existen gran-

des diferencias en cuanto al comportamiento cristiano, creencias y teología. Las tensiones ya existen. También hay un número importante de gerentes que son musulmanes, hindúes o budistas. Muchos de ellos esperan avanzar profesionalmente dentro de la organización. El esfuerzo por detener este proceso será problemático.

Para encontrar solución a estos asuntos, VMI ha establecido dos grupos de trabajo. Uno, enfocado en el testimonio cristiano que tiene la responsabilidad de intentar identificar qué comportamientos, creencias y estilos de vida se definen como «cristianos» para asegurar que VMI testifica de Cristo y no de otra cosa. El otro, se enfoca en el alimento espiritual y busca identificar las maneras y los medios para ayudar a los cristianos a madurar y crecer según continúen su ministerio con VMI. El enfoque principal para ambos grupos es el personal local. Aunque no se ignora al personal extranjero, el objetivo medular de VMI es el crecimiento y desarrollo del ministerio cristiano en el ámbito local. No debe ser muy radical sugerir que el éxito continuo de la ayuda cristiana internacional y el trabajo misionero, depende no tanto en la presencia del personal calificado internacional, sino en la capacidad de atraer, retener y apoyar adecuadamente a las comunidades del personal local y a sus familias.

Estudio de caso: Honduras

Con el propósito de crear un entorno donde puedan tratarse las necesidades del personal local de manera ade-

cuada y segura, VMI ha desarrollado un proceso de evaluación dirigido al personal local. Como el proceso no hace uso de la tecnología y se basa totalmente en conversaciones verbales, es barato, fácil de trasladar y aplicar en una amplia gama de ambientes. Se puede usar con pequeños o grandes grupos, en programas rurales o urbanos. Cuando se utiliza en el ámbito de una organización, tiene el potencial de producir un impacto apreciable en el bienestar individual y en la cultura de la organización. También contribuye a mejorar la productividad y a cumplir con las metas programadas. A continuación un ejemplo de este proceso como se usó en Honduras.

Primera fase: llamada de auxilio

A finales de 1998, después de que el Huracán Mitch devastara la región de Honduras, el programa de VMI sufrió algunos cambios importantes. El daño generalizado condujo a un cambio importante del desarrollo en la agricultura al trabajo de socorro patrocinado por los gobiernos de Estados Unidos, Canadá y de Europa. Los niveles de estrés reportados por el personal, así como las demandas de organización crecieron en proporción. Para 1999, después del Mitch, el personal de VMI en Honduras estaba preocupado por un posible daño psicológico a largo plazo, por lo que solicitaron que se realizara una evaluación del estrés. Hemos podido constatar que, en la mayoría de los casos, las iniciativas más efectivas para la ayuda del personal local, ocurren en los lugares donde

la llamada inicial de socorro proviene de la gerencia local.

Segunda fase: la evaluación del estrés

El proceso de evaluación generalmente toma de tres a cinco días, dependiendo del tamaño de la oficina regional. Este caso se llevó los cinco días completos. Se solicitó al Director Regional y a la alta gerencia que formarían parte del proceso. (Prácticamente todo este grupo era personal local). Como la solicitud inicial se había formulado en términos del estrés y el trauma, los primeros dos días se dedicaron a la explicación del estrés individual, estrés gerencial, trauma psicológico, desgaste y alternativas para el tratamiento del trauma. Estas fueron algunas de las preguntas clave durante estas sesiones: ¿Qué es el estrés? ¿Qué es el trauma psicológico? ¿Cómo me pueden afectar estas cosas?

Durante el segundo día, surgió una larga discusión sobre la importancia de los factores de estrés laboral y la aclaración de la diferencia entre el estrés individual y el estrés en la organización. El grupo usó instrumentos estándares validados en el ámbito internacional sobre la evaluación de problemas mentales para medir el estrés individual y así llegar a comprender el nivel de estrés que experimentaban. Aunque no se usaban en todas las agencias de la VMI (algunos instrumentos requieren de una guía especial), entre los instrumentos psicométricos que se usaron están: Escala del Impacto de Sucesos, el Cuestionario General de Salud-28, Escala de Medi-

ción del Reajuste Social de Holmes y Rahe, el Listado de Síntomas Hopkins y el Cuestionario del Trauma Harvard. También es recomendable realizar una encuesta sobre la satisfacción laboral en general. Una pregunta clave fue: «¿Se siente muy estresado hoy?».

Al iniciar el tercer día, la discusión cambió a examinar la naturaleza del estrés en la cultura hondureña y cómo se maneja ese estrés. Como no todos los idiomas poseen una palabra que directamente traduzca «stress», la manera más fácil es convertir la palabra en inglés para que se oiga parecida en el otro idioma. Sin embargo, puede que el significado real de la palabra en inglés no sea del todo trasladado al otro idioma.

Así que la discusión continuó hasta que todos los participantes estaban seguros de saber acerca de qué estaban hablando. Solamente cuando se ha llegado a este consenso es posible cambiar el tema e identificar las maneras cómo proporcionar la ayuda necesaria. Como resultado de este proceso, se llega a una definición que sea relevante, tanto culturalmente como lingüísticamente de algo relacionado con «stress» pero que no esté limitada a los conceptos europeos. Las preguntas clave durante esta discusión fueron: ¿Qué significado tiene la palabra «stress» para el hondureño? ¿Cómo es? ¿Cómo saber que uno tiene «stress»?

Para el cuarto día se continuó con el proceso etnográfico. En esta oportunidad, el enfoque fue cómo la cul-

tura local lidia con o se ajusta al estrés y cómo, tradicionalmente, se emprenden medidas efectivas. Aquí el objetivo reside en asistir al grupo para que comience a identificar los recursos localmente disponibles en los que no se había reparado antes para satisfacer las necesidades identificadas. Este proceso es de doble función y tiende a moverse hacia atrás y hacia adelante para identificar las necesidades y para identificar los recursos. Conforme los hondureños empiezan a interpretar y a informar, se revisará la discusión del día anterior, y también, se revisarán y se cuestionarán las contribuciones de la capacitación del primer día. Una pregunta clave es: tradicionalmente, ¿qué hacen los hondureños para lidiar, ajustarse, aliviar, quitar y vivir con el estrés?

Al final del cuarto día, el objetivo es contar con dos listas bien definidas. La primera es una lista de los factores que causan molestia, estrés o pena (o como quiera que se les llame en el idioma del lugar). La segunda es la lista de las actividades, remedios, recursos o prácticas que tradicionalmente conducen a la reducción del estrés. Es de esperar que no existan recursos o recursos suficientes para aliviar la tensión de algunos factores de estrés.

Estas listas serán divididas en dos subsecciones. La lista de los factores de estrés comprenderá aquellos que existen en la comunidad más amplia (es decir, los factores a los que todos están expuestos), así como aquellos que específicamente existen en la organización. Asimismo, la lista de los recursos se subdividirá en dos cate-

rías. ¿Cuáles son los factores que causan estrés (tensión)? ¿Qué remedios reducen el estrés (tensión)? ¿Cuáles son los factores generales? ¿Cuáles son específicos para la organización?

Al quinto día se completa el proceso, determinando hasta qué punto es responsabilidad de la organización la administración del estrés y el desarrollo de un plan para satisfacer las necesidades identificadas. El equipo de VMI en Honduras identificó cinco áreas principales de necesidad. Estas fueron: la gerencia de los recursos humanos, administración, cultura de la organización, relaciones con otras oficinas de VMI y la salud del personal.

Cada una de estas áreas principales contenía otros puntos específicos que por razones de espacio y confidencialidad no se incluyen aquí. Sin embargo, es interesante observar que a pesar de que se discutió el daño psicológico, generalmente se acordó que muchos «sentían» que el estrés estaba relacionado con factores laborales, y no con las condiciones de pobreza, violencia o falta de oportunidades educacionales del lugar. Tampoco existía preocupación extrema por los altos niveles de trauma psicológico, a pesar de que algunos empleados habían informado de la pérdida de seres queridos durante el huracán y a los cuales se les detectó niveles bastante altos de estrés. Se determinó que una de las respuestas apropiadas por parte de la organización para estos empleados era hacer más disponibles los servicios locales

de consejería, salud y ayuda profesional. Aquí las preguntas claves fueron: ¿Cuáles son los asuntos o las preocupaciones que la agencia que contrata debe asumir? ¿Cuáles son los asuntos o preocupaciones que son responsabilidad del individuo?

En la parte final del proceso, y como respuesta de la organización al proceso de evaluación, se crea y se publica un plan para poner en marcha. Quizás este sea el componente más importante de toda la actividad. En este punto, se le pide a la alta gerencia a comprometerse en la provisión de recursos suficientes, tanto en dinero como en tiempo, para poner en práctica los cambios necesarios. Si no se realiza este paso, es probable que los participantes y los demás empleados consideren todo el proceso ineficaz o que lo vean como algo negativo.

Desde el principio fue evidente para VM en Honduras, el apoyo total del liderazgo ejecutivo. Al final del último día, ya se había elaborado un plan pormenorizado de tres años que se aprobó para tratar los asuntos que se identificaron durante la semana. Además, cada una de las tareas identificadas se asignó a uno o más de los equipos gerenciales para su ejecución. Se determinaron los periodos de tiempo para la duración de cada tarea y se les asignó un trimestre específico en uno de los tres años siguientes. También se calcularon costos preliminares para cada actividad y se habían identificado algunas fuentes probables de fondos.

Importante e inmediato fue el efecto total de estas estrategias. En primer

lugar, el plan fue diseñado por las mismas personas que se beneficiarían y que lo pondrían en marcha. Aunque se les proporcionó ayuda externa, el personal local realizó el trabajo. En segundo lugar, se identificó con precisión y claridad de qué se trataría y cuándo se empezaría. Y en tercer lugar, la alta gerencia estaba completamente comprometida con todo el proceso.

Tercera fase: puesta en marcha y evaluación

Esta fase es constantemente evaluada por evaluadores externos e internos. Para los próximos años, el apoyo al personal local formará parte de la estrategia total del plan operacional de VM Honduras, convirtiéndose en uno de los recursos a adquirir y evaluar. A pesar de que no todas las actividades se han realizado en el orden que se planearon, y algunas todavía ni se han puesto en práctica, dentro del contexto de la ayuda humanitaria y de una agencia de desarrollo que funciona en un ambiente difícil, los logros han sido impresionantes.

Conclusiones

Para determinar la forma, estructura y condiciones generales de los servicios de apoyo para el personal local, es necesario considerar cuidadosamente cómo la cultura local está estructurada y cómo se da el apoyo en ese contexto, y cómo se puede introducir el servicio cristiano de tal manera que no sea rechazado ni condenado. Un cuidado apropiado tomará en consideración el lugar de la

familia en la sociedad, el lugar del individuo en el grupo, el papel de los líderes de la comunidad, cómo se realiza la sanidad y cómo se define y reconoce el éxito. En ambientes de extrema pobreza y deficiente nutrición es posible que las necesidades del personal local estén más relacionadas con lo que come que con lo que piensa o siente. Si la familia del empleado vive en una choza, tal vez esté menos capacitado para llevar a cabo las tareas durante el día laboral.

Un programa de apoyo completo para el personal local deberá tomar en cuenta las condiciones de vida como alimentación, vivienda, seguridad laboral, educación, salud, seguro y demás. Quizá sea necesario el apoyo psicológico, así como los servicios de consejería fundamentados en la cultura autóctona. La espiritualidad es básica para la necesidad de una persona de encontrarse con Dios y se debe brindar con comprensión y mostrar respeto hacia previas experiencias religiosas. Ocasionalmente, los cristianos tienden a menospreciar otras experiencias espirituales que no concuerdan con sus propias definiciones, en detrimento del testimonio cristiano. También es importante extender una invitación a caminar más de cerca con Dios a través de la persona de su Hijo Jesucristo. En resumen, si realmente se quiere satisfacer las necesidades de todo el personal local, es necesario que cada país y cultura desarrolle sus propias formas para proporcionar los servicios de apoyo adecuados.

El programa de VMI para el cuidado y apoyo del personal local se en-

cuentra en una etapa muy temprana. Cuando se escribió este artículo, muy pocos países habían puesto en marcha un programa completo de cuidado del personal, ya que se cuenta con pocos recursos para esta clase de iniciativa. Sin embargo, sí se está progresando y es alentador. La mayoría de las oficinas regionales de VMI emplean gerentes de recursos humanos a tiempo completo que son responsables de crear los servicios de apoyo apropiados para el personal. Por lo menos una vez al año se realizan foros regionales y globales para estos gerentes, y cada vez más están disponibles las oportunidades para su capacitación. Es decisivo crear alianzas entre misiones cristianas, otras ONG y profesionales del cuidado integral alrededor del mundo para seguir adelante. VMI agradece cualquier comentario que contribuya al mejoramiento del cuidado del personal en general.

Preguntas para discusión

1. ¿En qué manera influye su trasfondo cultural para comprender los términos de cuidado y estrés?
2. ¿De qué forma puede su agencia usar algunos de los enfoques planteados en el estudio de caso de Honduras para el cuidado de su personal?
3. ¿Cómo integra su misión o agencia los recursos de apoyo loca-

les a los servicios de apoyo ya existentes?

4. ¿Es una actividad opcional cuidar de los compañeros locales, dependiendo de ciertos factores como la disponibilidad de fondos? ¿Quién decide cuáles recursos se harán disponibles?

5. En términos prácticos, ¿cómo se compara el apoyo brindado al personal local con el que se brinda a los expatriados?

Apéndice

Vida para los obreros nacionales humanitarios¹⁵

Por Viola R.N. Mukasa, Uganda

El trabajo de desarrollo y de emergencia es un negocio raro, sostenido también por personas poco comunes originarias del país o fuera de este. Estas son personas que han respondido al grito de ayuda de otras y algunas veces hasta de sus propios gritos. He escogido llamarlas trabajadores para el auxilio (TPA). Por un tiempo, estas personas se comprometen a ayudar o hasta «salvar» una parte específica del mundo. A menudo esto puede costarles su propia seguridad y otros lujos, como las relaciones personales, pero ellos gustosamente pagan el precio, normalmente en nombre del altruismo, por el bien de una tarea misionera que regularmente alguien más que se encuentra a distancia, decide.

Soy uno de esos TPA, viviendo en

¹⁵ Esta sección se basa en una presentación ofrecida en la conferencia de «cómo tratar el estrés del trabajador de ayuda humanitaria» en Amsterdam, Países Bajos, septiembre 6-8, 2001, patrocinada por la Fundación Antares y el Centro para la Prevención y Control de Enfermedades.

un lugar del África que tiene una necesidad primordial de ayudar y de las misiones. He sufrido diferentes clases de estrés ya que he trabajado en varios programas misioneros. La tensión más grande que he sufrido está relacionada con la urgencia y la cantidad de trabajo que debo realizar en un ambiente político-social a punto de estallar. El reto no es sólo de producir rápidos resultados bajo circunstancias tensas y algunas veces riesgosas, sino de lidiar con la preocupación constante acerca de la seguridad y la salud de aquellos dentro de mi mundo inmediato.

Existe tensión cuando uno conoce el contexto y el lugar del entorno humanitario. Siempre me familiarizo con el problema, la actitud, las amenazas dentro de la comunidad, y con la incertidumbre de algunos políticos en permitir la ayuda.

También experimento otra línea de tensión continua que proviene de pertenecer y sin embargo estar apartado. Yo me debo a aquellos que ayudan y a aquellos que son ayudados, pero ni soy un expatriado, ni soy un beneficiario. Es como si un fantasma me siguiera y constantemente me recordara que la persona en necesidad, por ejemplo la persona desplazada que vive en un campamento temporal, fuera yo. ¡Así es! Y, al ser testigo de experiencias de vida y muerte que me conectan íntimamente con aquellos a los que trato salvar, existen muchas otras formas de recordatorios tangibles acerca de mi propia vulnerabilidad y mortalidad.

El hecho de que el trabajo de ayuda humanitaria no influya directamente sobre los conflictos, sino que responde a la devastación que estos causan, afecta enormemente a los TPA nacionales. Le da color a nuestra actitud y muchas veces limita nuestro entusiasmo. Sólo nos queda mucho trabajo por hacer. Las consecuencias del conflicto nos afectan fuertemente ya que reflejan no sólo qué pudo habernos pasado sino qué podría aun pasarnos y pasarles a los que están cerca de nosotros.

Además, tanto los TPA nacionales como los extranjeros que trabajan en un ambiente difícil, no tienen el suficiente tiempo para procesar las experiencias personales y manejar las situaciones y los problemas de estrés. En tales situaciones, doy gracias a la rapidez con que tenemos que realizar nuestro trabajo. Cuando tengo que ayudar rápidamente a otros, la mayoría de mis ansiedades permanecen fuera de enfoque y me hago más fuerte. Estas ansiedades pueden aplastar a un TPA, por lo que necesitamos desarrollar alguna armadura emocional para poder sobrevivir.

Algunas veces me pregunto si conscientemente o no, mis colegas y yo tratamos de ser como Dios, porque tanto a los que ayudamos como los que ayudamos, nos ven como una clase de salvador. La crueldad de la realidad puede oscurecer la cercanía del verdadero Señor, y el hecho de que no somos nosotros sino Él quien en realidad es el verdadero Salvador y Pastor.

Dado que soy un cristiano comprometido, el meollo de mi estrategia de

supervivencia radica en mantener una comunicación constante con Dios y en estudiar su Palabra. Necesitamos su presencia para animarnos y para recordar que al final, no somos de este mundo. Pero, sí somos llamados a amar y a ayudar a los demás en este mundo como sus colaboradores. Es muy importante mantener esta perspectiva. Cuando enfrenamos el dolor de la gente es tan fácil caer en el orgullo, el enojo, la ira, malicia, blasfemia y palabras soeces. Y cuando nos preguntamos por qué Dios permite las guerras y el sufrimiento, también es fácil volvernos pesimistas. Para poder mantener la cordura, constantemente oro por gracia y sabiduría, estudio los mandamientos de Dios en las Escrituras, hago mi trabajo lo mejor que puedo, y dejo que Dios sea Dios. También necesito el apoyo de los que me rodean y de la organización para la que trabajo.

Ahora, déjenme compartirles algunas realidades prácticas para el personal local. A continuación leerán un estudio-caso ficticio acerca de Mako, un estratega que trabaja para una organización imaginaria llamada ACCUR.

El mundo de Mako

Me llaman Mako porque sólo yo puedo recordar el sonido divertido y largo de mi segundo nombre. Y así sucede con casi todos nosotros, los empleados locales, ya que no se cuenta con tiempo suficiente para las cosas personales, como los segundos nombres. Soy el encargado de la lo-

gística de Acción Urgente (ACCUR), y desde que la guerra estalló en el norte, hace unos dos años, he estado trabajando con ellos. Estudié Mercadotecnia y Administración de Empresas, pero ahora me he especializado en la obtención, almacenamiento y transporte de suministros de ayuda. He aprendido mucho acerca de ACCUR en la marcha, y también de los varios «expertos en emergencias» que envía la sede en Milán. Algunos de estos expertos son muy buenos, del resto no sé porque están demasiado ocupados para llegar a conocerlos. Pareciera que siempre tienen prisa y constantemente llaman a Milán y al campo. Cuentan con un plan de evacuación brillante, tanto para ellos como para los demás extranjeros.

Me gusta el trabajo y dada la situación en mi país, la paga es más o menos buena. Pero, me asombra el poco valor que tiene la vida en el norte, amenazada por las minas, los rebeldes y los aviones caza. También están presentes, el hambre, la enfermedad y la muerte. He tratado de localizar a mis tíos y a mi abuela para saber si están bien, después de que huyeron de su aldea cuando la bombardearon el mes pasado. No es fácil buscar a la gente mientras se está trabajando, por lo que a un amigo mío que está en la oficina de localización de personas de la Cruz Roja, le proporcioné sus nombres. Todos los días mi mamá espera que le lleve buenas noticias acerca de su paradero.

Básicamente, disfruto la rapidez y la urgencia con que se llevan a cabo las operaciones de emergencia. Me alegra

mucho poder ayudar a la gente que sufre por la guerra. Cuando los pilotos que conducen los vehículos se ponen hablar acerca de los riesgos que tomamos, lo hacen de manera más casual mientras toman té o cargan sus camiones para salir. Todos nos preocupamos pero, tratamos de concentrarnos en nuestras tareas. Algunas veces, la secretaria y el cocinero nos preguntan acerca de nuestros viajes, pero no los demás. Tienen una vaga idea de qué nos pasa en el campo o en el hogar.

Cuando viajo, mi familia se preocupa. No están convencidos de la minuciosidad que nosotros decimos que tomamos con las precauciones para nuestra seguridad. A veces los extraño mucho, y en estos días evito decirles cuando me voy al campo. Algunas veces, ni yo me siento seguro. Los políticos siguen actuando según sus intereses y no necesariamente en qué es mejor para la gente afectada.

A mí no me gusta compartir mis preocupaciones, ya que todos contamos con problemas, y estos riesgos son parte del territorio del trabajador de ayuda. Después de un arduo día de trabajo, es suficiente con tomar una cerveza y bromear juntos. Algunas veces me asusto, pero sé que los demás están asustados también, y si reconozco ese miedo ante los demás, es como avivarlo más. Pero, cuando mi ansiedad se vuelve desesperante, pienso en mi futuro. Me detengo y me pregunto qué haría mi familia si me mataran o si por alguna mina resultara incapacitado o si la guerra

fuera aquí donde vivimos. Y también me pregunto por qué luchamos por detener el derramamiento de sangre cuando no podemos parar la artillería. Por lo que he comenzado a buscar otro trabajo.

Bibliografía

- Danieli, Y. (2001). *Sharing the front line and the back hills: International protectors and providers, peacekeepers, humanitarian aid workers, and the media in the midst.* (Compartamos el frente y las colinas de atrás: Los protectores internacionales y los proveedores, los que mantienen la paz, los trabajadores de ayuda humanitaria y en medio, los medios de comunicación) Amityville, NY: Baywood Publishing Company.
- Danieli, Y., Rodley, N., & Weisaeth, L. (Eds.). (1996). *International responses to traumatic stress.* (Respuestas internacionales al estrés traumático) Amityville, NY: Baywood Publishing Company.
- Janz, M., & Slead, J. (2000). *Complex humanitarian emergencies: Lessons from practitioners.* (Emergencias humanitarias complejas: Lecciones de los practicantes) Monrovia, CA: World Vision.
- Robben, C., & Suárez Orozco, M. (Eds.). (2000). *Cultures under siege, collective violence and trauma.* (Culturas en sitio, violencia colectiva y trauma) Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Salama, P. (2001, May). *Mental health outcomes among relief workers in Kosovo.* (Resultados en salud mental entre los trabajadores de ayuda en Kosovo) Presentación en la conferencia anual de la sociedad europea de estudios sobre el estrés traumático. Edimburgo, Escocia.
- Shepherd, B. (2001). *A war of nerves: Soldiers and psychiatrists in the 20th century.* (Una guerra de nervios: Soldados y psiquiatras en el siglo XX) Boston, MA: Harvard University Press.
- Van Brabant, K. (2000). *Operational security*

management in violent environment: a field manual for aid agencies. (Administración de seguridad operacional en un entorno violento: un manual de campo para las agencias de ayuda) Londres, UK: Human Practice Network, Overseas Development Institute.

World Vision International. (2000). Stress

and trauma incidences among national staff in relief and development work. (Frecuencia de trauma y estrés entre el personal nacional que trabaja en desarrollo y ayuda). Investigación sin publicar por VMI en asociación con el programa Headington de la escuela de psicología, del seminario Fuller en Pasadena, California.

Guías administrativas para permanecer o regresar

Laura Mae Gardner

Cuando el familiar de un misionero o el mismo misionero se ve involucrado en una situación difícil o traumática, la agencia administrativa tiene tres opciones: dejar que permanezcan en el campo, traerlos de regreso a su país de origen o ubicarlos en otro lugar donde haya más recursos. ¿Qué criterio se sigue para decidir cuál de estas opciones se recomienda o se requiere?

Es difícil tomar esta clase de decisiones que afectan las vidas y la ubicación del personal misionero. Este capítulo considera el proceso de toma de decisiones de una organización para determinar cuáles son las mejores opciones para el personal traumatizado o que está sufriendo alguna aflicción. Comienzo con cinco casos de estudio, luego siguen algunos principios, recursos y procedimientos a considerar. Y termino con una discusión de las lecciones por aprender.

Estudios de caso

Primer caso

El señor y la señora Lee están por finalizar su ministerio en el exterior. Dentro de quince meses quieren regresar a su país de origen en el Asia para que sus tres hijos continúen su

educación universitaria. Todos sus esfuerzos están dedicados a terminar el programa en la aldea y a establecer la nueva pequeña iglesia de 20 creyentes. El internado al que asiste su hijo de en medio, Juan de 15 años, ha estado enviándoles reportes acerca de que él usa y distribuye drogas, pero pareciera que sus padres no quieren contestar. De cinco materias, lo han suspendido de cuatro y actualmente está en periodo de prueba.

Segundo caso

Jaime y Lina acaban de llegar a su país asignado y se encuentran profundamente inmersos en el aprendizaje del idioma y la cultura. También están ocupados en cimentar relaciones con la gente del lugar. Lina ha demostrado gran capacidad para aprender el idioma. Va más adelantada que Jaime y esto ha provocado en él algunos senti-

mientos de inseguridad e incompetencia. No sólo la critica excesivamente y todo en general, apartándose de las actividades espirituales y sociales, sino que también ha cedido a la pornografía. Durante el proceso de solicitud, Jaime no mencionó su adicción a la pornografía porque en ese momento se había liberado del vicio por dos años y pensó que ese deseo se había ido. Pero el incremento en el estrés causó que volviera, y la tentación era más fuerte que nunca. Así que Jaime pasaba muchas noches visitando sitios de pornografía en Internet.

Tercer caso

Javier y Olga pasaron toda su vida adulta en el campo misionero y planificaron morir como habían vivido: entre sus amados amigos nacionales. Ahora, a la edad de 63 y 61 años respectivamente, les dicen que Olga padece de leucemia y que le quedan sólo dos meses de vida. Sus hijos y su familia quieren que regrese a su país en Europa, pero ella rehúsa a irse.

Cuarto caso

Alfonso y María fueron pioneros en esta región de Sahel en África donde hicieron amistad con los nacionales y recibieron a nuevos miembros de la misión y a visitantes. Pero la iglesia en su país de origen se dividió y ha tenido un fuerte impacto en sus ingresos porque han bajado hasta el punto de vivir con lo justo para subsistir y esto ha agotado su motivación. No tienen dinero para comprar los suministros que necesi-

tan como una computadora o para pagar a trabajadores locales. Su energía ha disminuido, se han vuelto improductivos, amargados y divisivos. Han fallado todos los esfuerzos para afirmarlos y animarlos. Peor aún, esos esfuerzos los han marginado de sus amigos y del uno y del otro, hasta el punto de que casi no hablan con nadie.

Quinto caso

Los disturbios civiles en una nación del Asia Central han alcanzado tal punto que las embajadas han enviado instrucciones a los expatriados para regresar a sus países de origen. La mayoría han salido ya, pero no Roberto y Ruth que, al llegar, se comprometieron en dar sus vidas por amor a Jesús; y realmente esperan que eso suceda. Están determinados a quedarse y a morir entre sus amigos nacionales. Su iglesia en casa está presionando a la organización que los envió a que ¡hagan algo! Y sus hijos, ya adultos, que también se encuentran en su país, están bastante preocupados y, algunas veces, enojados con la organización y, otras, enojados con su papá y su mamá.

Estos casos de estudio, aunque disfrazados e hipotéticos, no son ficticios. Han sucedido en la historia del esfuerzo misionero. Una organización bien preparada se anticipa a tales eventos y cuenta con buenas políticas, gerentes capacitados y trabajadores del cuidado integral en el lugar. Sin embargo, la tendencia (cuando se tiene que tomar una decisión) es actuar basados en la emoción y no en una evaluación razonada. Aun cuando existen indicacio-

nes en contra, el resultado es siempre una decisión reacia a permitir que la gente involucrada permanezca en el campo. ¿Cómo puede un administrador, un superintendente o un gerente responsable tomar una decisión que sopesa todos los factores pertinentes?

Tres principios a seguir

Primer principio: respeto

Cuando un administrador, líder o trabajador del cuidado integral considera las opciones para que permanezcan o salgan los misioneros, deben tratarlos con el respeto que se merecen, y honrar su coraje y compromiso. Si es posible, no hay nada mejor que la comunicación personal. Debemos tener en mente que los creyentes que se unen a una agencia o que se van en representación de su iglesia, generalmente lo hacen con la intención de servir en los buenos y los malos tiempos. Aun cuando sus vidas sufren serias dificultades, no con facilidad pueden faltar a su promesa sobre su decisión inicial.

Segundo principio: niveles de impacto

Se debe tomar en consideración la perspectiva de una comunidad más amplia al trabajar en las decisiones acerca del lugar y el cuidado. Los misioneros deben comprender que sus decisiones afectarán no sólo a los creyentes nacionales, sino también a sus colegas, a sus familias y a las personas que los apoyan. Es vital estar consciente del mensaje que

transmiten a sus hijos adultos y a otros familiares en su país de origen.

Tercer principio: control

Los misioneros deben estar dispuestos a ceder un grado de control sobre sus vidas, lugar y decisiones. Deben ayudarles a entender que cuando se unen a una organización o representan una iglesia, renuncian al derecho de funcionar como individuos independientes. Deben atender la dirección de sus líderes, buscar y seguir las aportaciones de los expertos con mayor experiencia en situaciones de crisis. Deben ayudarles para que comprendan la responsabilidad que colocan en una organización cuando desobedecen sus directrices.

Recursos con que se deben contar

La mayoría de las agencias tienen acceso a especialistas como los siguientes:

- Abogado con experiencia en asuntos internacionales.
- Gerentes en administración de crisis con experiencia en el desarrollo de planes de contingencia que evalúan y controlan los niveles de riesgo y peligro, que aportan información acerca de la seguridad personal y realizan entrevistas de reingreso.
- Terapeutas profesionales con experiencia en misiones y accesibles.
- Gente que comprende los asuntos acerca de las misiones desde la perspectiva de un líder, de un gerente, de un pastor y del que provee cuidado.

■ Hábiles asesores capaces de evaluar el peligro y niveles de angustia a distancia y que por medio de preguntas sabias, saben cómo capacitar.

Todos estos especialistas son recursos útiles y algunos esenciales. Sin embargo, debe tenerse en mente que en algunas situaciones, tales como interactuar con misioneros que desean permanecer o morir en el país que han llamado hogar durante casi todas sus vidas, la necesidad estriba en ser comprendido y cuidado, sin intervención de un especialista. Los líderes y administradores que sean compasivos pueden ayudar a los misioneros que sufren a entender que un retiro a tiempo les da la opción de volver y seguir en su ministerio. Tales líderes son fuentes clave de ánimo durante dolorosos momentos de transición y decisiones difíciles.

Algunos procedimientos a considerar

Cómo planificar con anticipación

¿Qué se puede tratar en el campo? Mi opinión es que generalmente se dan situaciones que no deben continuar en el campo. Entre estas están: depresión grave, comportamiento destructivo de sí mismo y otros, comportamiento psicótico o suicida, fracaso moral importante o inmoralidad, desorden de identidad de disociación (desorden de personalidad múltiple), muerte inminente, víctimas de violación, situaciones de abuso de niños o violencia familiar,

enfermedad crónica o debilitante que requiere considerable cuidado de parte de otros, constante falta de producción, adicciones y hechos criminales (malversación de fondos, robo, etc.)

Por lo general, el campo no es el lugar para recibir tratamiento, especialmente cuando no se cuenta con todos los recursos. Si el problema incluye cualquiera de las situaciones mencionadas, los misioneros deben regresar a su país de origen. Allí, pueden disponer del cuidado profesional (cierto para la mayoría de los países que envían) que necesitan y ser supervisados por aquellos que tienen la responsabilidad del personal. Debe sopesarse el estrés que sufre esta persona o familia al pedirle que regrese a su país de origen, contra los efectos perjudiciales para muchos, si se permite que la persona o familia permanezca en el campo.

Cómo evaluar la situación

¿Cuáles son los problemas más importantes? Cuando las situaciones involucran problemas mayores y decisiones críticas, es importante que los líderes o los encargados definan claramente el problema y obtengan los hechos. A continuación, algunas áreas a explorar:

■ Dadas las circunstancias, ¿el comportamiento es el apropiado?

■ ¿Qué eventos o condiciones influyen en el comportamiento de la persona?

■ ¿Por cuánto tiempo ha persistido ese comportamiento? ¿Se ha dado alguna clase de patrón?

■ En este momento, ¿alguien sufre algún daño o ha sufrido algún daño?

■ ¿Qué tan extendido está el impacto en el comportamiento? ¿Quién ha sido o está siendo afectado por este comportamiento?

■ ¿Qué tanto entorpece este comportamiento el desempeño de la persona?

■ ¿Qué tan viable es que ocasione algún daño a otras personas o a sí mismo?

■ ¿Está empeorando o mejorando ese comportamiento?

■ ¿Se vislumbra algún cambio? ¿Habrá algún cambio? ¿Bajo qué circunstancias?

■ ¿Cuáles son los beneficios potenciales o las responsabilidades si se queda la persona o la familia en el campo?

■ ¿Amenaza este comportamiento la reputación o el trabajo de la organización en el país?

■ ¿Cuál es el impacto probable sobre la moral y la seguridad de la comunidad?

■ ¿Perturba el comportamiento de la persona la armonía y la unidad del grupo misionero local?

■ ¿Cuál es la actitud del misionero cuando recibe ayuda?

■ ¿Qué se ha hecho? ¿Cómo ha recibido la persona la ayuda?

■ Si no se ha hecho nada, ¿cuá-

les son las consecuencias probables o posibles?

■ ¿Será grave la situación como para que la oficina en el país de origen decida intervenir?

■ ¿Cuáles son los costos (económicos, emocionales, administrativos) para que esta persona permanezca en el campo?

■ ¿Son los recursos disponibles suficientes para satisfacer las demandas de esta persona o las necesidades de la familia?

■ Si se atiende a esta persona o familia, ¿se emplearán los servicios locales más allá de su función primaria?

■ Debido a las necesidades de esta persona o familia, ¿se dejarán sin atender a otras personas que necesiten los servicios?

Cómo buscar otras opciones

¿Con qué ayuda se cuenta? Con relación a los recursos, existen otras opciones por revisar:

■ ¿Qué clase de consejería local sobre el cuidado está disponible?

■ ¿Corresponde la experiencia y la capacitación del consejero con el tratamiento que necesita la persona?

■ ¿Existen mejores oportunidades de tratamiento en el país de origen del misionero?

■ ¿En qué manera se verán afectados las oportunidades o las responsabilidades del consejero?

■ A la larga, si se trata a la persona

en el campo, ¿prolongará o acortará su recuperación?

Cómo tomar la decisión

Aunque, en casi toda situación, la decisión de enviar al misionero o a su familia de regreso al país de origen es una decisión administrativa, se debe permitir la participación del misionero o familia antes de decidir. Sin embargo, muchas veces los individuos involucrados no quieren regresar a su país y de alguna manera minimizan los inconvenientes, el impacto en la comunidad local o las demandas sobre los recursos locales. Por lo tanto, la decisión final siempre es responsabilidad del administrador local después de que se llevan a cabo las consultas pertinentes con la administración del país de origen, el liderazgo internacional y gente específica.

Cómo poner en práctica la decisión

Cuando se le informa a la familia o al individuo acerca de la decisión de regresar a casa para recibir la ayuda apropiada, las justas demandas deben acatar las políticas y procedimientos existentes. Estas políticas requieren de un encuentro en el campo cara a cara para discutir y dialogar los asuntos con las personas involucradas. El permiso para regresar al campo dependerá de un claro criterio y se hará por escrito para futuros cambios. Es necesario respaldar la decisión con una buena documentación, como el historial del problema, cualquier intento de tratar el asunto y todo el plan de ayuda. Toda

esta documentación deberá hacerse mientras el misionero se encuentra todavía en el país donde ha servido.

Lecciones para aprender

Al enfrentar un fracaso moral, la agitación de un país, una grave enfermedad y otras tragedias en el campo, normalmente provoca dolores de cabeza y mucho pesar. Pero estos podrán evitarse o aminorarse si se cuenta con políticas previamente establecidas. A continuación algunos puntos adicionales de ayuda:

- Cuando un misionero ingresa a la organización deberá leer y firmar un acuerdo de estas políticas.

- Deberán revisarse estas políticas periódicamente con los misioneros y como organización.

- Deberá contarse con un listado de asesores y gente capacitada a la que se podrá recurrir en caso de crisis, terapia y administración.

- Interconecte una buena administración con un buen cuidado integral a través de una comunicación personal, discuta los asuntos a tiempo de manera creativa y considere las opciones en conjunto. Esté dispuesto a tomar decisiones difíciles a tiempo y a buscar los recursos apropiados para satisfacer las necesidades de la gente.

- Apoye. Mucha gente toma malas decisiones por buenos motivos. Cuando las personas ya han hecho los cambios necesarios que apresuraron su salida del campo, se les puede hacer saber que se les quiere de regreso (si este es el caso) de una manera respe-

tuosa, honrando los motivos mientras se les ayuda a reconsiderar su decisión.

■ Sea responsable. Además de la responsabilidad de la organización, un líder debe ser responsable ante Dios de la manera cómo maneja las situaciones y cómo trata a la gente. Sirve de mucho saber que los líderes recurren a Dios por ayuda y sabiduría y que están bajo autoridad.

■ Esté consciente de los efectos rebote. En las personas influye la manera cómo son tratadas. Afectará su actitud hacia el Señor, hacia la organización y hacia su futuro. Por ejemplo, el papel de «mamá y papá» que asuma la administración, causará un impacto inolvidable en los hijos de la familia.

Conclusión

A la gente se le debe valorizar por lo que son y no por lo que hacen. Dios nos los encarga. A Dios le interesa cómo los tratamos. Cuando una organización es proactiva con el cuidado integral, no duda en sacar a luz una situación, antes que esté fuera de control. Su actitud considerada hacia el misionero estimulará y animará con antelación una comunicación honesta con los misioneros que necesitan ayuda. Su ética comprende la debilidad humana y la realidad de que “todos fallamos mucho” (Santiago 3:2). Al entender que los líderes que no condenan al que cae en la tentación, tampoco consienten un comportamiento dañino, ni permiten que continúe, les proporciona un sentido de seguridad.

La autoridad bíblica es la de restauración, no la de impartir castigo. Algunas veces, los misioneros considerarán doloroso el proceso de una administración responsable, pero nuestra intención es siempre la de restaurar y restablecer al misionero en su totalidad como lo desea Dios. Como Pablo lo expone: «La autoridad que el Maestro me ha dado es para edificar, no para destruir» (2 Corintios 13:10).

Preguntas para discusión

1. ¿Qué grado de autoridad puede asumir legalmente una organización para los hijos menores de edad de los misioneros? ¿Podrán insistir en que los padres proporcionen ayuda al hijo que tiene problemas? ¿Qué debe hacer una organización en casos como los siguientes?

■ Los padres ocultan la discapacidad de un hijo y no le proporcionan una educación especializada.

■ Un adolescente menor de edad, se involucra sexualmente con una joven mujer de la localidad.

■ Se ingresa una hija anoréxica en un hogar para niños y esta se rehúsa comer. Los padres lo hacen para evitar lidiar con el problema.

■ Un niño reporta abuso sexual de alguna clase, pero los padres dicen: «nosotros nos encargaremos».

2. ¿Qué puede hacer una organización cuando una persona que ha sido encantadora, carismática y productiva comienza a mostrar señales de estrés y paranoia; y además lidera una rebelión

secreta contra el líder que da como resultado la división del grupo?

3. Un hombre asiático comete adulterio con la criada de la casa, pero si se envía de regreso a su país de origen significará la mayor vergüenza y pérdida de estima para su familia, para la iglesia y para la agencia de envío en su país. ¿Con qué otras opciones cuenta la agencia?

4. Una agencia, después de una considerable deliberación, toma la decisión de regresar a una familia a su país de origen para que reciban consejería debido a que uno de sus miembros cometió un desliz moral. La familia no está de acuerdo y ha logrado juntar un núcleo de partidarios entre los otros misioneros. Debi-

do a restricciones de confidencialidad, la administración no tiene libertad de divulgar ningún detalle del caso a los otros misioneros. ¿Cómo lidiaría con esta situación?

5. Una familia está en problemas, con un divorcio a la puerta, y a la esposa cada vez le parece mejor. Después de algunos intentos de lidiar con la situación en el campo, finalmente el esposo accede regresar a casa con su esposa para recibir consejería conyugal. Sin embargo, insiste en que sea cierta escuela especializada en consejería y que él juzgará si la terapia es la adecuada y si el consejero tiene la destreza bíblica necesaria. ¿Qué tan insistente puede ser una organización en elaborar una terapia en un caso como este?

Reinventemos el compromiso misionero

Kath Donovan y Ruth Myors

Al igual que las culturas, las diferentes organizaciones hacen un compromiso y lo realizan de diferentes maneras. Para que la generación X haga una rica contribución a la misión de la cual sus miembros son capaces, es necesario una comprensión mutua y un compromiso entre organización y misionero.¹⁶

Los miembros de la generación X, de donde viene la mayoría de los misioneros occidentales hoy, han crecido en un mundo muy distinto al de las generaciones anteriores. Por consiguiente, su perspectiva del mundo es diferente. La velocidad con que las cosas se vuelven obsoletas, la frecuencia de los matrimonios disueltos y la amenaza de un conflicto nuclear que resulta en un sentimiento de un futuro incierto, todos juntos, han generado miedo e indecisión acerca del compromiso. Una encuesta realizada entre jóvenes australianos demostró que muchos perciben la disolución de los matrimonios de la generación de sus padres como resultado de un

compromiso que se hizo muy rápido y antes de tiempo. Por lo tanto, dudan de su propia capacidad en llevar a cabo un compromiso (Mackay, 1997). Esto explica la razón por la cual los candidatos a misioneros de la generación X, inicialmente se quieren comprometer sólo por cortos periodos para ver «cómo resultan las cosas».

Como esta perspectiva está en marcado contraste con el requisito tradicional de un compromiso de por vida, como el punto de partida de la realidad del llamado de un candidato, ha sido demasiado fácil para las antiguas generaciones llamar a esta nueva generación «sin compromiso». Entre ellos se preguntan: «¿Qué pasará con las misiones cuando ellos estén a cargo? Si

¹⁶ Basado en el *Pensamiento de Sistemas*, un enfoque que intenta resolver problemas observando siempre cada parte como perteneciente a un todo mayor. Para una mejor comprensión de este sistema puede consultar la página en Internet: www.thinking.net dentro de las organizaciones misioneras, podría llegar a ser el medio para llevar a cabo este compromiso.

tan sólo fueran como nosotros». Sin embargo, en el mundo de hoy, post-moderno, ser como las anteriores generaciones, aun en los planteamientos acerca del compromiso, no es lo que se necesita. Así como la generación de los *boosters*¹⁷ X y Y (tomado de un artículo de Márcia Tostes: «Cuidado integral del misionero», Comibam). En este artículo sólo se mencionan tres generaciones, y la X como los nacidos entre 1965 y 1983, quedando fuera la generación de los *busters*.

El inconveniente para las agencias misioneras estriba en que el promedio del corto plazo normalmente no es suficiente para aprender un idioma y la cultura local para que redunde en un ministerio efectivo. Si creemos que la generación X es la indicada para el presente, ¿cómo solucionaremos esto? Sugerimos que la respuesta yace en un compromiso de organización. Por definición, un compromiso de organización es un compromiso mutuo entre el empleador y el empleado (Meyer, 1997), en este caso, entre el misionero y la misión. Los miembros de la generación X, son un grupo fuertemente orientado con una gran capacidad por un vínculo duradero. Esto claramente se puede apreciar en las relaciones que tienen dentro de su grupo de amistades con quienes peculiarmente les gusta «estar». También poseen la capacidad de un compromiso apasionado hacia su propia visión (Do-

novan, 2000). El reto para las organizaciones misioneras es hacer lo necesario para que las fortalezas de la generación X florezcan plenamente en el contexto misionero. Como primer paso, el lado de la organización del compromiso organizacional necesita una consideración completamente nueva.

Con esto en mente, nuestro enfoque en este capítulo es cambiar hacia un compromiso organizacional reinventado que satisfaga las necesidades y usos de las fortalezas tanto de los misioneros de la generación X como de la organización. Consideramos el compromiso organizacional en relación con la desertión y luego examinamos las diferencias generacionales en el compromiso para después discutir el compromiso como una responsabilidad de dos vías. La sección final considera un cambio radical de paradigma en el pensamiento misionero que llevará a un compromiso reinventado, idóneo para el presente.

Debe observarse que los hallazgos citados y nuestras propias contribuciones se basan en estudios de los viejos paíseses de envío, especialmente de Australia. Sin embargo, la manera que se sugiere en la sección final es de importancia para todas las agencias de envío mundiales.

Compromiso organizacional y desertión

La importancia del compromiso organizacional se subraya por su rela-

¹⁷ Tom Sine divide las generaciones de misioneros occidentales así (de acuerdo a los demógrafos): los *boosters* (nacidos entre 1927 y 1954 (*N. del t.*).

ción con la deserción o el retiro prematuro de los misioneros. Existe amplia evidencia de una cercana conexión entre el empleado deprimido o un compromiso organizacional misionero y la deserción (Donovan & Myers, 1997a; Myer, 1997; Wilcox, 1995). El corolario también es verdad: la gente más comprometida probablemente permanecerá más tiempo dentro de una organización (Meyer, 1997). La encuesta realizada en 14 naciones en 1996 por la Alianza Evangélica Mundial, reportó que «un compromiso inadecuado» ocupaba uno de los primeros lugares en la lista de las percepciones que tienen los líderes como una de las causas de deserción misionera (Brierley, 1997).

Dos componentes importantes en el compromiso del individuo con una organización son un fuerte vínculo y la identificación con sus valores y visión (Meyer, 1997). Varios estudios acerca de misioneros y trabajadores cristianos confirman que cuanto mayor sea el sentido de pertenencia a una organización, mayor será la probabilidad de continuar en ella (Donovan & Myers, 1997a; Nygren & Ukeritis, 1993; Wilcox, 1995). Como los miembros de la generación X poseen una gran capacidad para ambos componentes, vínculo fuerte y la apasionada búsqueda de su propia visión, parece probable que posean una capacidad latente para el compromiso organizacional y por lo tanto para continuar como misioneros en el extranjero.

Existen otros tres descubrimientos muy significativos para las organizaciones. Primero, está la evidencia de que el compromiso del individuo es un proceso en desarrollo influenciado grandemente por las primeras experiencias dentro de la organización (Meyer, 1997). Segundo, parece que la gente mayor se compromete más que los jóvenes (Donovan & Myers, 1997a; Nygren & Ukeritis, 1993). Aunque, esto en parte, pueda reflejar que se requiera más tiempo para el desarrollo de la relación organización-misionero; sí resalta la necesidad especial por el cuidado de los misioneros más jóvenes. Tercero, las diferencias individuales enfocadas en el compromiso influyen bastante a la hora de decidir si se permanece en una organización. Las personas que se comprometen con toda la organización de manera integral, permanecerán por más tiempo que aquellas que se comprometen con un grupo en particular, como el equipo con el que trabajan (Becker & Billings, 1993). En las misiones, esto señala la importancia de una congruencia de las experiencias de los misioneros con el compromiso de su organización, tanto en el país de origen como en el extranjero y, a todo el concepto de pensamiento sistemático.

Las diferencias generacionales a la luz del compromiso

En esta sección, examinaremos las influencias de cada grupo generacional que trabaja actualmente en las misiones y que se relacionan con sus puntos de vista particulares y la práctica de su compromiso. Identificaremos

los patrones de cambio del compromiso a través de las generaciones y las maneras cómo estos patrones coinciden con las necesidades cambiantes de las iglesias nacionales. Vemos esto como un paso vital para aceptar la necesidad de un compromiso reinventado. Para mayores detalles de las implicaciones en las misiones de las diferencias generacionales, consulte Donovan y Myers (1997b).

El compromiso de la generación *booster*

Este grupo que nace antes de 1946 se socializa principalmente en los países occidentales por el sueño moderno de progresar en las áreas de justicia, riqueza y paz para todos. Las guerras mundiales y la gran depresión se interpretaron a raíz de esta cosmovisión. De estas experiencias nace una mejor capacidad para soportar las dificultades, perseverar contra todo pronóstico, enfocarse en una sola meta y realizar todo lo necesario con tal de alcanzarla.

Los *boosters* respetaban y confiaban en sus líderes y tenían un alto concepto de lealtad hacia las instituciones. Cuando el líder decía: «Salten», ellos preguntaban: «¿Qué tan alto?» Así, ellos trajeron a las misiones un compromiso fuerte, leal, a largo plazo, sacrificial y enfocado en las tareas. Era exactamente lo que se necesitaba para realizar el difícil trabajo de abrir brecha para el evangelio. Sin tener idea a qué iban, los *boosters* partieron a lugares remotos, difíciles y muchas veces peligro-

sos, donde plantaron y alimentaron a nuevas iglesias. Su compromiso era llevar el evangelio a todo el mundo en menoscabo de su vida personal. Todo lo demás, su familia, su carrera, su diversión o cualquier otra cosa preciosa, simplemente se entregaba en las manos de Dios.

Aunque era justamente lo que se necesitaba, al madurar las iglesias jóvenes esta clase de compromiso se volvió inapropiado, y como consecuencia surgió el «problema de permanencia» (McKaughan, 1997). Por ejemplo, algunos de estos grandes misioneros sufrieron el dolor del rechazo por parte de las iglesias jóvenes que habían plantado, simplemente porque fallaron en ver que su liderazgo paternalista ya no era lo que se quería. Luego Dios envió a los *baby boomers*.

El compromiso de la generación de los *baby boomer*

Estos nacen entre 1946 y 1964, aunque principalmente influenciados por el modernismo, empiezan a hacer algunas preguntas características del pensamiento post-modernista. De niños, conocieron la devastación sin sentido de una Segunda Guerra Mundial y el impacto de una obediencia a ciegas hacia los líderes que culminó en el Holocausto. Así, se convirtieron en rebeldes y manifestantes que desechaban el conformismo y buscaban la perfección. Al mismo tiempo, este fue un periodo sin precedentes de avance científico y de oportunidades en la educación. Por lo tanto, el compromiso de los *baby boomers* para las misiones fue uno enfocado en la excelencia

del ministerio, dando la gloria a Dios por el mejor uso de sus talentos y capacidades a dondequiera que Él los enviara. Para ellos el meollo de las misiones era un ministerio de calidad y no de tiempo.

Los *boomers* arribaron en las iglesias jóvenes, justo en el momento exacto, como especialistas bien capacitados que impartían instrucciones y consejo o experiencia técnica. No compartían la confianza en los líderes que demostraban los *boosters* o la lealtad de estos hacia las instituciones. Cuando el líder decía: «Salten», ellos preguntaban: «¿Por qué?» Ya que necesitaban saber si realmente «saltar» era la manera más efectiva y eficiente de usar sus dones y capacidad. Como poseían un fuerte compromiso hacia la familia, especialmente hacia las necesidades educacionales de sus hijos y a su propia necesidad de desarrollarse profesionalmente, su compromiso más bien era por un tiempo limitado. Para ellos, comprometerse con las misiones no significaba sacrificar su carrera o la familia o servir a una organización en particular por tiempo ilimitado.

La mayor fortaleza de los *boomers* ha sido su experiencia y su capacidad que como hermanos y hermanas en Cristo han traído a las iglesias en desarrollo, especialmente en la enseñanza bíblica y en la capacitación teológica, destrezas administrativas y gerenciales y en los proyectos tecnológicos. Su debilidad estriba en que saldrán antes de tiempo, en caso surgiera una oportunidad que consi-

deren una mejor vía para el empleo de sus dones. Mientras que el modernismo, con énfasis en lo racional y cognitivo (Grenz, 1996), ha influenciado bastante en el pensamiento tanto de los *boosters* como de los *boomers*, con la llegada del postmodernismo, Dios ha enviado a la generación X.

El compromiso de la generación X

La generación X, nacidos entre 1965 y 1983, es la primera generación que ha sido socializada principalmente por el postmodernismo. Una de las percepciones medulares del pensamiento post-modernista era que «El emperador modernista no lleva nada» (en alusión al cuento de Hans Christian Andersen, *El traje nuevo del emperador*). En otras palabras, cuánto más el hombre racional descubre acerca del universo, más demuestra su incapacidad de usar estos descubrimientos para el bien de la humanidad. Por ejemplo, el ingenio humano en separar el átomo no ha resultado en una prosperidad global, sino en una amenaza constante de destrucción global. Así, los miembros de la generación X se muestran escépticos ante un posible futuro; y pensar en un compromiso a largo plazo es algo absurdo.

El grupo de la generación X también tiene la característica de estar acosado por la desilusión y el cinismo por la hipocresía e ineptitud que perciben de los líderes mundiales. Son una generación que rechaza la verdad de segunda mano y que constantemente buscan la verdad y el significado que ellos mismos puedan reconocer. No sólo poseen un bajo sentido de lealtad

hacia las instituciones, sino que desconfían plenamente de las organizaciones y de los líderes. Como la mayoría proviene de hogares deshechos o han crecido solos, han sido socializados principalmente por sus amigos y / o por la televisión (Beaudoin, 1998). Esta es la razón por la que son un grupo fuertemente orientado. «El destronamiento de la razón como el único árbitro del destino del hombre» (Grenz, 1996) ha conducido a un mayor énfasis en la experiencia y la relación.

Los miembros de esta generación son igualitarios, le dan un mismo valor a toda la gente, independientemente de raza, religión, género, educación, ocupación o condición social. Prefieren un liderazgo de participación. Cuando el líder dice: «Salten», ellos responden: «Lo haremos si saltas con nosotros». El miedo a la bomba nuclear y la contaminación del ambiente han formado una generación de personas vulnerables, sensibles y muy conscientes de lo frágil que es su mundo y el de los demás (Beaudoin, 1998; Donovan, 2000). Este sentido de fragilidad y rechazo ha generado la necesidad de un cuidado pastoral y de una vida balanceada. Estas necesidades han sido malinterpretadas por las antiguas generaciones como inmadurez, pereza, irresponsabilidad y/o falta de compromiso.

Como se describió anteriormente, los miembros de la generación X han traído a las misiones, no solamente un compromiso tentativo que se deriva del miedo de no poder ver a

través de las cosas, sino también una propensión por un fuerte compromiso en el contexto de una relación de amor, de confianza y puesta a prueba. Poseen la necesidad de pertenecer y anhelan un tema, una identidad y una visión en las que puedan volcar toda su pasión (Beaudoin, 1998; Donovan, 2000). Como el compromiso se considera un riesgo, normalmente prefieren un ministerio a corto plazo para probar cómo saldrán las cosas. Si todo va bien, muchos renovarán los contratos cortos y continuarán así, término por término.

Los miembros de esta generación son extremadamente relacionales, pero también son capaces de «estar tranquilos». Valoran a la gente por lo que son y les gusta llegar a la verdad a través del diálogo y las historias. Debido a estas cualidades, se ajustan bien en las iglesias nacionales de estos días que necesitan más de hacer amigos que de líderes. Sus fortalezas radican en su capacidad por hacer amigos en todas las culturas, un compromiso apasionado a su propia visión y su voluntad de no quedarse más de lo debido. Su debilidad es no quedarse el tiempo suficiente para llegar a ser realmente efectivos.

Resumen de las generaciones

En resumen, al repasar las generaciones, se aprecian varias tendencias de compromiso. Estas tendencias encajan en las necesidades cambiantes de las misiones, especialmente (pero no únicamente) en aquellas de los viejos países de envío. Primero, se ha dado una amplitud en el enfoque más

allá de la tarea en sí para incluir a la familia y luego a la comunidad, junto con un énfasis en mejorar la calidad del ministerio a través de una mejor capacitación y un estilo de vida más balanceado. Segundo, el compromiso exclusivo en una sola organización está en descenso. Para los *boosters* su servicio en una organización en particular es una parte integral de su llamado. Para las generaciones más jóvenes su llamado es parte de un ministerio en particular. A menudo, la identificación de una misión adecuada aparece después. Tercero, ya no existe el factor tiempo en la noción de su compromiso. La duración del compromiso ya no se considera una medida válida de su profundidad. Para no correr el riesgo de quedarse o ser útil más de lo debido, u obstaculizar el crecimiento y la independencia de la iglesia, el valor de «dejar ir» en el tiempo correcto, tiene más aceptación que nunca. Cuarto, hay un despertar creciente por la necesidad de un ministerio en equipo que involucra los dones complementarios, el apoyo mutuo y un resultado concertado.

El compromiso organizacional como una responsabilidad de dos vías

La generación X busca un compromiso edificado en la confianza y apego mutuos. Cuando los líderes identifican «un compromiso inadecuado» como una causa importante de la desertión misionera (Brierley, 1997), es claro que se refieren al compromiso misionero. Sin embargo, una investigación de las organi-

zaciones indica que el nivel de compromiso por parte de los empleados a la organización que los contrató está influenciada por su percepción del compromiso de la organización hacia ellos (Eisenger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986).

¿Se puede aplicar este hallazgo a los misioneros? En nuestro estudio de los misioneros en Australia, acerca de qué influye más en el compromiso del misionero hacia la organización, se halló que un sentido de ser apoyado por la organización y un sentido de satisfacción con los procedimientos administrativos que incluye los procedimientos de revisión, las políticas y prácticas de personal y la entrevista de reingreso, eran los puntos que más influyen (Donovan, Griffin & Myors, 2001). La percepción de ser personalmente apoyado por la organización era mayor cuando el personal se sentía estimado y lo trataban bien. También era más significativo cuando el liderazgo del campo mostró cuidado por el bienestar de los misioneros a través de escucharlos, tratar los problemas a tiempo y honestamente; y otorgarles oportunidad para desarrollar sus propios ministerios.

¿Cómo perciben los misioneros el compromiso de sus sociedades misioneras hacia ellos? Los resultados de nuestra encuesta (1.398 participantes, un 60 por ciento de respuesta de 34 agencias de envío) sugieren que muchos perciben grandes déficit en el cuidado. Se puede apreciar que un número importante está insatisfecho con la administración de personal, en general, y con algunas cosas como la entre-

vista de reingreso y resolución de conflictos, en particular. Estos hallazgos concuerdan con la evidencia anecdótica de las entrevistas de reingreso realizadas a los misioneros cuando toman su permiso para regresar a casa.

Ya sea o no que las políticas de un buen cuidado integral estén en su sitio, muchos misioneros perciben que las organizaciones de envío no toman en serio su compromiso con ellos. Como ilustración, Covey (1991) nos recuerda al granjero que está dispuesto a sacrificar al ganso (capacidad de producción) en búsqueda de más huevos dorados (producción).

Claramente, como sugiere McKaughan (1997), es un problema de sistemas más que un problema individual. Un «sistema» es una entidad (tal como una organización misionera) compuesta por una serie de unidades (un grupo de personas) y las interrelaciones entre ellas (Goldenberg & Goldenberg, 1985). En un sistema saludable, el fracaso de una persona se acepta como responsabilidad del sistema que señala una falla del sistema. Nos parece que esta clase de «pensamiento sistemático» no siempre se puede apreciar en las organizaciones misioneras.

Por ejemplo, cuando un misionero deja el ministerio en el campo antes de tiempo ¿cómo responden las organizaciones? De hecho, ¿qué tanta atención se da a la posibilidad de fracaso por parte de la organización? McKaughan (1997, p.20), dice:

«más que evaluar y admitir nuestra culpa o ineptitud como organización, nosotros los líderes de misiones declinamos toda responsabilidad y fácilmente damos por perdido al individuo como si en cierta manera no dio la talla». McKaughan va más lejos y sugiere que como las organizaciones no emplean bien a los misioneros (abuso sistemático) es una causa común de la deserción. Entre los ejemplos de este abuso sistemático están: una inadecuada selección y capacitación, asignar trabajos para los cuales los misioneros no están capacitados o no tienen experiencia, una pobre comunicación, fallar en proveer una evaluación regular y guía, y falta de disposición de parte de los líderes a no enfrentar los problemas. Normalmente, se da una combinación de estas cosas, como en el siguiente ejemplo:

Se reclutó un agricultor de la generación de los *baby boomers* para establecer un proyecto en agricultura en un área de mucha necesidad. Al llegar al país anfitrión, se dio cuenta que había sido asignado a otro ministerio diferente en el cual no tenía experiencia ni capacitación. Cuando se quejó con el líder de la generación de los *boosters*, este le respondió que el problema era que no tenía «madera» para misionero. De hecho, nunca se le permitió trabajar en agricultura. El misionero regresó a su país de origen antes de tiempo, desilusionado y decepcionado. No recibió apoyo alguno del comité de misiones en casa y su líder de campo lo catalogó como un fracaso. Claramente, esto fue una falla del sistema y como resultado se perdió a un valioso obrero.

El resultado final es este: Tanto el misionero como la organización son igualmente responsables ante el compromiso organizacional.

Reinventemos el compromiso misionero

Si el compromiso de los misioneros de la generación X está por desarrollarse, necesitan experimentar un sentido de pertenencia hacia la organización. Necesitan estar apasionados con su visión y su propia participación en la misma. También necesitan una convicción de que la organización está comprometida con su bienestar, demostrado a través de sentirse valorado, ser bien tratado y autorizado para ejercer el ministerio. Aunque se han desarrollado muy buenas políticas del cuidado integral, muchas veces se hacen a un lado debido a que las personas que deben llevarlas a cabo están muy ocupadas o no están motivadas.

Una pareja que por primera vez salía al campo nos contó esta historia: Se les pidió cubrir la posición de administradores mientras los demás estaban de permiso. Al descubrir unos formularios para realizar la evaluación anual, la esposa comenzó a usarlos con el personal misionero que llegaba a la oficina. Una de las misioneras más antiguas lloró de gratitud y dijo que nunca nadie se había sentado con ella a platicar acerca de su situación, a pesar de que la evaluación anual era una política de la misión.

¿Cómo pueden las misiones estar suficientemente motivadas respecto

al cuidado integral para cumplir con las políticas constantemente? Sugérimos un cambio de paradigma hacia el pensamiento sistemático para encontrar la respuesta. A continuación algunos principios claves del pensamiento sistemático relevantes al compromiso misionero:

Cambie la perspectiva del compromiso

Un mundo cambiante demanda un cambio en la perspectiva del compromiso misionero. La idea de un compromiso misionero personal requiere ampliarse para incluir el compromiso organizacional compartido.

Piense en sistemas

Las organizaciones, en su enfoque hacia todos los aspectos de la vida de la organización, necesitan verse a sí mismas como sistemas y necesitan «pensar en sistemas». Esto significa reconocer la interdependencia y el valor inherente al sistema de todos los miembros. Así, cuando un miembro tiene un problema este pertenece a todo el cuerpo. Si por cualquier razón la organización no está bien, todo el cuerpo siente sus efectos y es responsabilidad de todos sus miembros aunar esfuerzos para que mejore, es decir, todo el sistema. El pensamiento sistemático hace que la mentalidad de «nosotros» o de «ellos» pase a la historia.

En el curso de nuestro trabajo con los misioneros hemos visto cómo los problemas del sistema provocan dolor innecesario y la pérdida de personal valioso. Una historia triste cuenta la primera misión de un hombre soltero

de 20 años. Una agencia misionera lo asignó a enseñar inglés en la universidad local de un país cerrado y para sus descansos regulares visitaba un lugar cercano donde se encontraban más misioneros. Entre ellos había algunos de la misma denominación del joven, de quienes se aseguró podría obtener cuidado pastoral. Durante los dos años de su misión ocurrieron una serie de sucesos estresantes; se enfermó, se le pidió que dejara su lugar de habitación y no tenía a dónde ir y recibió un pésimo tratamiento dental. La mala orientación y el idioma, intensificaron la falta de compañerismo y el aislamiento extremo. Siempre que salía para descansar, buscaba consejo y evaluación pero nunca los encontró. En una ocasión, con un grupo de misioneros que conoció en una pensión, fueron a ver una película, «The Joy Luck Club» (El club de la suerte y la alegría). Como la película trataba acerca de una experiencia muy similar a la de él, pasó sollozando todo el tiempo. Regresó a Australia al final de sus dos años, deprimido y desilusionado.

Casi en la misma época, tuvimos contacto con una pareja con experiencias bastante similares. Sin embargo, habían recibido visitas regulares de parte de sus superiores que estaban interesados en su bienestar y también les hicieron entrevistas de reingreso durante cada descanso. Cuando regresaron a Australia, en su tiempo de permiso, habían crecido como personas y con la convicción de regresar al campo.

Para los miembros de la generación X, el pensamiento sistemático es parte de su naturaleza, como se aprecia en sus relaciones de grupo o equipo. Típicamente, practican el cuidado mutuo, son responsables ante los demás y se aceptan unos a otros. Cuando las cosas no marchan bien, aceptan la responsabilidad unos por otros. En la realización de proyectos, como individuos contribuyen con lo mejor. Asignan un mismo valor a todos los miembros. Trabajan mejor en equipos sinérgicos. A través del diálogo y la discusión resuelven los problemas juntos.

Los miembros de la generación X rápidamente se desilusionan y se desaniman cuando no se llevan a cabo estas prácticas dentro de la organización. Por otro lado, si encuentran estas cosas en el extranjero, prosperan y crecen. Un joven misionero durante su asignación en casa, compartió que para él un elemento clave en su adaptación durante su primera misión en África fue un grupo responsable de compañerismo. Se juntaba con cinco de sus compañeros una mañana a la semana, por una hora. Trataban temas acerca de su vida de oración, su tiempo familiar, relaciones con otros misioneros, con amigos del lugar y su ministerio. Todos compartían las experiencias positivas y negativas; y oraban unos por otros. A la siguiente reunión, revisaban las áreas claves de debilidad y fallas; se animaban y oraban unos por otros.

Maximice el uso de los recursos

El mejor uso de los recursos se convertirá en una prioridad para las orga-

nizaciones de «pensamiento sistemático». A continuación algunas áreas que para nosotros destacan como las que urgentemente necesitan el pensamiento sistemático:

Los recién llegados de la generación X a menudo tienen mucho que dar

Cuando éramos jóvenes misioneros, a los recién llegados se les aplicaba la categoría de «ver pero no oír», por lo menos durante dos años. Hoy, una organización sana reconoce que sus jóvenes misioneros tienen mucho que aportar. Muchos miembros de esta generación han sido capacitados en administración de personal como parte normal de su entrenamiento y en empleos seculares han experimentado una administración competente. Los ejemplos de una misionera que empezó a usar los formularios de evaluación y, el grupo responsable y de compañerismo (descritos anteriormente) hablan por sí solos, como el empleo que se detalla a continuación:

Durante su primera misión, a una pareja se le encargó los servicios en el campo y luego, una casa misionera grande de huéspedes con muchos ministerios relacionados. Sus antiguos predecesores regresaron a su país de origen seriamente agotados, pero esta pareja al completar su misión y regresar a su misión en casa, y realizar la entrevista de reingreso bastante animada, se mantenía entusiasmada por regresar al mismo trabajo. Durante la entrevista resultó que el esposo antes de salir al extran-

jero había sido el coordinador de proyectos de una compañía constructora. Aunque era nuevo en las misiones, su experiencia en la administración de personal y en aceptar responsabilidades, hicieron de su ministerio uno satisfactorio y fructífero, además de un sistema saludable para la casa de huéspedes.

Los líderes de campo no pueden hacerlo todo

El poco tiempo y capacitación son razones comunes para que el liderazgo en el campo fracase como proveedor del cuidado integral. Es muy desalentador para los miembros de la generación X, que empiezan como misioneros, encontrarse con gente en puestos de liderazgo que poseen muy poco conocimiento acerca de los procedimientos básicos de administración. Con mucha frecuencia, en el pasado, la gente ha sido empujada dentro del liderazgo debido a su edad o popularidad dentro del equipo misionero. Muy a su pesar, otros dejan su ministerio al que creían habían sido llamados y son colocados en puestos de cuidado del personal o administrativos para los cuales no han sido capacitados.

Aun, aquellos que sí poseen la capacidad y la habilidad enfrentan a veces cargas de trabajo muy pesadas de realizar. Un líder de campo, a punto de llorar, nos compartía que: «Hay una gran demanda de cuidado pastoral en todo el campo misionero. Y con cada líder que hablo describe la misma necesidad. La mayoría estamos a punto de un colapso». Este *baby boomer* no criticaba la necesidad de la gente del

cuidado integral, sino que lo veía como una necesidad legítima. Sin embargo, también vio que estaba más allá de sus fuerzas. Al menos, empezaba a señalar la necesidad, nombrando a un misionero para formar pareja con otro para un cuidado especial. Para los que se encontraban en lugares aislados esto se hacía por correo, pero era mejor que nada. El cambio sistemático que se necesitaba en este caso era reconocer que el líder de campo promedio normalmente tiene las manos llenas con trabajo administrativo y no puede hacerse responsable por el cuidado integral del misionero. Una solución podría ser establecer un departamento dirigido por personal capacitado en recursos humanos. Esa gente sería contratada para ese propósito y dirigiría un equipo de otros, apartados para el cuidado integral. Para todos los líderes de campo, la capacitación en administración y recursos humanos debe ser obligatoria.

Muchos misioneros tienen la necesidad de un cuidado integral

En los días del misionero «booster» se quejaban: «¿Adónde está llegando este mundo? ¿Qué clase de misionero necesita del cuidado integral? ¡El Señor es más que suficiente!» Así, aquellos que sufrían problemas emocionales los ocultaban hasta que se volvían crisis, y aun entonces se les pedía que pusieran en orden sus vidas espirituales. Menos mal esos días ya pasaron. Hablamos acerca de cuidar una generación de misioneros que escogen a las organizaciones misioneras «porque pare-

cen las que más cuidan» y que su mayor miedo es trabajar en lugares aislados sin el apoyo de un equipo.

Ya no tenemos excusa para decir que no contamos con los recursos para cuidar adecuadamente a nuestro personal. Si no lo hacemos, entonces podemos esperar que el ministerio se debilita y que perdamos valiosos obreros.

Pero otra vez, contamos con la evidencia de que los miembros de la generación X son justo lo que necesitamos hoy. No sólo declaran abiertamente la necesidad del cuidado integral, sino que son excelentes en proporcionarlo. Así, ellos son vínculos importantes en la cadena del cuidado integral. Como una de sus características ellos buscan y cuidan unos de otros con sensibilidad y compasión. Experimentamos esto cuando una de nosotros (Ruth) de repente se ausentó de un curso de orientación en otro país porque su madre estaba muriendo. Cuando Ruth partió, una de las candidatas de la generación X, con lágrimas en los ojos le entregó un ramo de flores, la abrazó y le prometió que oraría por ella. Esto queda como un recuerdo vivo y afectuoso.

La mayoría de los misioneros no reciben una evaluación ni guía periódicas

Actualmente, muchas de las agencias misioneras de Australia cuentan con una política, por todos aceptada, de realizar con cada misionero una evaluación anual y una entrevista al completar el tiempo asignado. Sin embargo, si el personal de campo no está

pendiente de que se lleve a cabo y se realice debidamente, no tiene razón de ser. Hacerla como es debido, no sólo es útil como un medio del desempeño del ministerio, sino que es parte fundamental de un verdadero cuidado integral. Cuando una persona competente en su área cumple con esta política puede detectar señales de depresión, desaliento, desgaste, roces y tensión dentro de un matrimonio y otros problemas. Si se tratan a tiempo y adecuadamente, pueden salvarse las carreras de muchos misioneros. Personas orientadas hacia una sola tarea o los pensadores concretos cognitivos no siempre resultan ser los mejores para llevar a cabo este ministerio. Se necesita ser sensible al lenguaje corporal, ser capaz de leer entre líneas y demostrar empatía ante lo que se escucha. Esto trae consuelo y es vital que la persona que escucha, tenga la autoridad para proporcionar un cambio práctico o al menos para proporcionar una respuesta satisfactoria cuando no es posible un cambio. Muchos misioneros ven inútil tener que llenar cuestionarios y abrir sus corazones si nunca van a obtener resultados o al menos seguimiento a sus aflicciones.

Continúa la inadecuada asignación de tareas a pesar de las descripciones de trabajo

Cuando desesperadamente se busca llenar una posición en particular, pareciera que la tiranía de lo urgente se burla en la cara del sentido común. Quizás esto sea parte de la manera de hacer las cosas en la era

de los *boosters*. En el mejor de los casos, destinar a alguien sin tomar en cuenta sus talentos y entrenamiento resultará en un trabajo mediocre; en el peor de los casos, será el caos total. Se sabe que la selección funcional para un puesto influye grandemente en el futuro compromiso. Una información completa y exacta antes de la salida del misionero al campo genera expectativa. Cuando esto no se cumple, el compromiso se irá minando (Meyer, 1997). Afortunadamente, los «baby boomers» nos han enseñado que las organizaciones cristianas, más que ninguna otra, deben empeñarse en la excelencia para cada aspecto del ministerio. Una persona que desempeña un ministerio según sus talentos y capacidades, vale más que 10 que se tambalean en un ministerio para el cual no encajan. De igual manera, no debemos aceptar gente que no está capacitada para desempeñar un ministerio a la vista.

También hay que afrontar la realidad que aunque los candidatos estén bien entrenados no se puede predecir cómo se desempeñarán en una situación transcultural (McKaughan, 1997). Por lo tanto, será una buena inversión tanto para los candidatos como para la misión enviarlos en una experiencia misionera a corto plazo para que todos puedan ver cómo les va. Necesitamos aprender de la experiencia de los «boosters» que se fueron sin saber a qué, para darse cuenta demasiado tarde que nunca debieron haber partido.

Los equipos de la generación X realmente funcionan

En la mayoría de las misiones existe gente al nivel de las bases que bien podría desempeñar puestos de mayor responsabilidad. De hecho, algunas misiones más previsoras les han dado a estos equipos más responsabilidades en cuanto al reclutamiento, capacitación y cuidado integral del personal y, también, parte en la toma de decisiones a un nivel local. Los supervisores regionales con más experiencia periódicamente realizan visitas para actuar como consultores y mentores, y de necesitarse, como mediadores. Vital para el éxito de tales programas, en la edificación y el cuidado integral de los equipos, son los cursos regulares de formación profesional en el trabajo. Para las misiones que llevan a cabo estas cosas, aunque experimenten dificultades al inicio, parece un enfoque prometedor. Como ya se mencionó, la capacidad de la generación X de un cuidado mutuo a fondo probablemente sea la clave al éxito.

Mantenga una comunicación abierta

La comunicación abierta dentro de una organización es señal de un sistema saludable.

¿Por qué renuncian los misioneros?

Las razones que dan los misioneros para marcharse, a menudo discrepan con las que oficialmente se registran (Brierley, 1997; Donovan & Myers, 1997b). Esto hace surgir la

misma pregunta otra vez de qué tanta atención se presta al papel de la organización en la deserción misionera. Cuando la intención de renunciar es previsible, sería de gran valor proporcionar a los misioneros la oportunidad de explicar sus razones. Se puede confiar en que los miembros de la generación X sean muy abiertos y honestos, pero ellos esperan lo mismo de las personas con que se relacionan. El enfoque debe ser sobre ambos, el interés de la persona y el sistema de la organización. Quizás, aún en esta etapa, se pueda rectificar la situación. Pero si no es posible, el misionero se marchará con la satisfacción de haber sido escuchado y tratado justamente por la organización. Al mismo tiempo, los líderes tendrán la oportunidad de descubrir, en el problema del sistema, las áreas que necesitan ser atendidas. El éxito en esta interacción dependerá de la voluntad y la comunicación abierta por ambas partes.

Una revisión regular de todos los aspectos de la vida del misionero y el ministerio, permitirá identificar las áreas problemáticas y abordarlas a tiempo, sean estas del misionero o del sistema de la organización.

Otra manera de identificar el déficit en el cuidado integral es a través de una encuesta confidencial de todo el equipo misionero de la organización. Las encuestas periódicas ayudarán a evaluar el progreso cuando se han hecho cambios. Por ejemplo, abordar las áreas de insatisfacción, tal como una inadecuada entrevista de reingreso, envía un mensaje al personal misionero que la organización a la que perte-

necen realmente cuida de su bienestar. Para los empleados percibir que su organización está haciendo un esfuerzo en su beneficio es tan importante como la ayuda que en realidad reciben (Meyer, 1997). Los misioneros no esperan lo imposible, pero sí necesitan saber que su bienestar es un asunto que les interesa a sus líderes.

¿Qué les dice a sus misioneros?

En muchas organizaciones cristianas parece existir una renuencia, por parte de algunos líderes, en revelar toda la verdad a los interesados acerca de las áreas de problema en su desempeño. Esta indecisión es algo que afecta a los líderes de todo los niveles. Para algunos líderes es difícil confrontar al personal. Otros creen que es más humano, amable o quizás más espiritual («los cristianos no deben tener conflictos») endulzar la verdad. De hecho, el caso es todo lo contrario. Para los involucrados es más deshumanizante e hiriente. Entre la gente que trabaja con pacientes terminales, todos saben que para la mayoría es más fácil tolerar la verdad que no recibir ninguna información. Afrontar las malas noticias casi siempre ayuda a la gente a superar su pena (McIntosh, 1974).

Recientemente nos comunicamos con dos familias que la organización cristiana con la que trabajaban repentinamente les «pidió que renunciaran». En ambos casos, la organización no quiso dar razones, por lo que las personas involucradas estaban enojadas y frustradas al no po-

der explicar el por qué de cualquier motivo que haya sido. Después de años de ministerio que creían que había sido aceptable, se sentían traicionados. La falta de una comunicación abierta no sólo impide un final apropiado, sino que socava la confianza en la organización. Lo peor de todo, deja asuntos sin resolver y así desmerita la capacidad para un futuro ministerio. Al menos, en parte, se deben tratar estos problemas enseñándoles a los líderes cómo mejorar su comunicación y cómo resolver conflictos, así también diferentes maneras de cómo lidiar con la pena y la pérdida.

Coincida con la cosmovisión

Un sistema saludable de la organización coincide en la manera de hacer misiones con la cosmovisión de la generación X. De todo lo que se ha dicho, está claro que los miembros de la generación X fueron creados para un enfoque de sistemas. Lo han experimentado, entienden cuál es su parte en él, están comprometidos con él. Las organizaciones pueden beneficiarse, en gran manera, si reciben lo que estos individuos tienen que ofrecer y si cambian la manera de hacer las cosas, así esta generación podrá percibir que se sentirán cómodos dentro de esa organización. Pocas cosas hablan más claro que un enfoque de equipo en cada etapa de la vida del misionero y un reconocimiento de la necesidad básica por un buen cuidado integral, comenzando con la disposición de reclutar equipos y capacitarlos como grupo. También el liderazgo participativo y la prioridad en proporcionar programas de experiencias a corto plazo, habla de

una comprensión y aprobación de la cosmovisión de la generación X. Finalmente, todas las medidas que se tomen para construir las relaciones y para inspirar a los candidatos con la visión de la organización harán eco en los jóvenes misioneros de hoy. Todas estas cosas son parte y paquete de un enfoque de sistemas para las misiones en un mundo postmoderno, un enfoque que verdaderamente funciona.

Conclusión

El compromiso reinventado para el presente involucra un cambio importante en la manera cómo las organizaciones llevan a cabo las misiones. Significa un compromiso de la organización hacia el misionero coincidiendo en buen grado el compromiso del misionero con la organización. Por mucho tiempo, se ha asumido que el compromiso organizacional es principalmente responsabilidad del misionero. El compromiso organizacional involucra un apego emocional y una visión compartida. Y los miembros de la generación X poseen una gran capacidad para ambos. Sin embargo, para una efectividad máxima y para perseverar en el ministerio, necesitan saber que la organización está comprometida con ellos.

Si las organizaciones pudieran realmente afianzar el potencial del enfoque de sistemas en su pensamiento acerca de misiones seguirían unos cambios increíbles. En primer lugar, la calidad de vida de cada miembro mejoraría y se haría un me-

jor uso de los recursos existentes. En segundo lugar, se contaría con un bono extra por la contribución del pensamiento de sistemas de los individuos de la generación X. Para ellos, significaría una nueva libertad y fortalecimiento para el ministerio que inevitablemente redundaría en una confianza y compromiso profundos en ambas direcciones.

Bibliografía

- Beaudoin, T. (1998). *Virtual faith: The irreverent spiritual quest of Generation X*. (Fe virtual: La búsqueda espiritual irreverente de la generación X) San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Becker, T., & Billings, R. (1993). Perfiles del compromiso: Una prueba empírica. *Journal of Organizational Behaviour*, 14, 177-190. (Revista del comportamiento organizacional).
- Brierley, P. (1997). Deserción misionera: El Reporte ReMAP. En W. Taylor (Ed.), *Too valuable to lose: Exploring the causes and cures of missionary attrition* (pp.85-103). (Demasiado valioso para que se pierda: Explorando las causas y las curas de la deserción misionera) Pasadena, CA: Biblioteca William Carey.
- C4). Procesos de comunicación, búsqueda de información y control asociado con el cáncer. *Social Science and Medicine*, 8, 167-187. (Ciencias sociales y la medicina.)
- McKaughan, P. (1997). Deserción misionera: Cómo definir el problema. En W. Taylor (Ed.), *Too valuable to lose: Exploring the causes and cures of missionary attrition* (pp. 15-24). (Demasiado valioso para que se pierda: Explorando las causas y las curas de la deserción misionera) Pasadena, CA: Biblioteca William Carey.
- Meyer, J. (1997). Compromiso organizacional. *International Review of Organizational Psychology*, 12, 175-227. (Revista

- internacional de psicología organizacional)
- Nygren, D., & Ukeritis, M. (1993). The future of religious orders in the United States. Westport, CO: Praeger. (El futuro de los órdenes religiosos en los Estados Unidos)
- Sevey, S. (1991). The seven habits of highly effective people. (Los siete hábitos de la gente altamente eficiente) New York, NY: Simon/Schuster.
- Donovan, K. (2000, Winter). Desde la separación a la sinergia: Recibamos la riqueza de la generación X. *Zadok Perspective*. Paper S10.
- Donovan, K., Griffin, B., & Myers, R. (2001). Could it be the organization? Attrition in Australian missionaries. (¿Será la organización? Deserción en los misioneros australianos) Ensayo por publicarse.
- Donovan, K., & Myers, R. (1997a, July). Missionary propensity to resign: Summary of survey findings. (La propensión de los misioneros a renunciar: Resumen de los hallazgos realizados.) Ensayo presentado en el foro de entrelace misionero.
- (1997b). Reflexiones sobre la Deserción en los misioneros de carrera. Una perspectiva generacional al futuro. En W. Taylor (Ed.), *Too valuable to lose: Exploring the causes and cures of missionary attrition* (pp.41-73). (Demasiado valioso para que se pierda: Explorando las causas y las curas de la deserción misionera) Pasadena, CA: Biblioteca William Carey.
- Eisenger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Apoyo organizacional sobresaliente. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507. (Revista de psicología aplicada).
- Goldenber, L., & Goldenberg, H. (1985). Family therapy: An overview. (Terapia familiar: Un examen) Monterey, CA: Brooks/Cole Publishing Company.
- Grenz, S. (1996). A primer on postmodernism. (Una introducción al postmodernismo) Grand Rapids, MI: Eerdmans.
- Mackay, H. (1997). *Generations*. (Generaciones) Sydney, NSW, Australia: Pan Macmillan Australia.
- McIntosh, J. (1970). *Los órdenes religiosos en los Estados Unidos*.
- Wilcox, D. (1995). ¿Quién persevera? Un análisis discriminador del personal de escuelas misioneras con el propósito de extender su servicio. *Journal of Psychology and Theology*, 23, 101-114. (Revista de psicología y teología.)

Doce herramientas para la vida misionera

Kelly y Michèle O'Donnell

Todo personal misionero necesita una variedad de recursos de apoyo que los ayude a crecer personalmente y a permanecer efectivos. Este capítulo presenta 12 herramientas que los misioneros pueden usar durante las diferentes fases de su vida misionera. Estas herramientas pueden adaptarse para que las use usted también.

En el libro de Hebreos encontramos dos metáforas que son muy importantes para el personal misionero. Estas metáforas son los conceptos que entrelazan y equilibran el correr con perseverancia la carrera que tenemos por delante (Hebreos 12:1-2), y el esforzarse por entrar en el reposo de Dios (Hebreos 4:9-11). En simples palabras, necesitamos «correr bien» y «descansar bien».

Para correr bien debemos mantenernos enfocados en Jesús para que nada nos distraiga, obstaculice nuestra vida y nuestro trabajo para Él. Descansar bien significa abrazar la obra expiatoria de Cristo para que al conocer su profundo amor para con nosotros, podamos estar en paz con y renovados en Él. Estos dos con-

ceptos son fundamentales para nuestra salud durante las diferentes fases del ciclo de vida misionero. Desde el reclutamiento hasta el retiro, estos conceptos nos enseñan un saludable balance entre nuestro «hacer» y nuestro «ser».

La misma disciplina que Pablo nos dice que se necesita para «correr para ganar» (1 Co. 9:24-27), es también la que se necesita para que podamos «descansar para ganar» (Mateo 11:25-30). Considere el cuidado integral como una disciplina. Es una práctica con propósito, es personal, es en comunidad y es especializada, esto nos ayuda a renovarnos y a permanecer fuertes.

En este capítulo compartimos 12 herramientas de crecimiento para individuos, parejas, equipos, familias, departamentos y organizaciones. Estas herramientas pueden usarse durante las varias etapas del ciclo de vida misionero:

- Precampo: reclutamiento, selección, candidatura, delegación, capacitación
- Campo: primera salida, salidas

adicionales; cambio de trabajo, lugar o de organización.

- Reingreso: licencia temporal al país de origen, misión en casa, de regreso al campo después de varios años.

- Postcampo: final del servicio, retiro.

Para mayor información en el ciclo de vida misionero, así como ejercicios para el crecimiento personal, consulte Morgan, 2001; O'Donnell, 1988, 1992; capítulo 11 de este libro acerca de cómo ayudarnos y ayudar a otros, en especial el inventario CHOPS; y el capítulo 20 acerca de la adaptación en equipo, junto con la sección de referencias.

Criterio de selección, los once factores

Esta hoja de trabajo explora 11 factores importantes que deben evaluarse antes de formar parte de una organización o equipo. Cada criterio comienza con la letra C (en inglés), de allí el nombre de la hoja de trabajo. Esta hoja de trabajo puede usarse para seleccionar posibles obreros. Los individuos que desean ser candidatos y las organizaciones pueden usar esta forma. Los equipos recién formados también pueden usar este ejercicio como punto de partida para discutir quiénes son, de dónde vienen, sus motivos y expectativas. Además, la hoja de trabajo puede ser útil para los equipos que atraviesan un periodo importante de transición, tal como un cambio en los objetivos o el ingreso de nuevos miembros.

- Llamado: a un trabajo, a una profesión, a un país, a un pueblo, a una organización, a un equipo, el «llamado» espiritual.

- Carácter: estabilidad emocional, capacidad de adaptación, puntos fuertes y débiles.

- Competencia: dones y talentos, capacitación, preparación, experiencia.

- Compromiso: al llamado, al trabajo transcultural, a la organización, al equipo, a la gente.

- Experiencia cristiana: espiritualidad, trabajo anterior.

- Experiencia transcultural: experiencia de vivir y relacionarse con gente de otras culturas.

- Compatibilidad: con los objetivos del equipo, con la doctrina y ética de la organización, con la cultura, con las relaciones, con las expectativas expresadas y sin expresar.

- Confirmación: de la familia, de amigos, de la organización, de la iglesia, de la paz interior.

- Salud corporal: bienestar físico total.

- Dinero: valores económicos, un sistema completo de apoyo financiero.

- Red de cuidado: amigos y personas que envían, que proveerán ánimo y apoyo.

Selección de obreros, diez áreas para evaluar la idoneidad

Este material se basa en una entre-

vista clínica modificada para ayudar a identificar problemas personales significativos en el personal a contratar. Desarrollamos esta hoja en respuesta a la solicitud de varios líderes de campo que trabajaban en entornos aislados y que no podían consultar tan fácilmente a un especialista en salud mental. La mayoría de estos líderes lidiaban con miembros del equipo que nunca habían sido seleccionados correctamente y cuyos problemas personales afectaban la vida del equipo. El propósito de este material es que sea usado por los líderes misioneros responsables del personal y su capacitación. Tome nota que en algunos países como en los Estados Unidos, existen requisitos legales contra la discriminación en el proceso de selección que se base en discapacidad mental u otras. Además, el corazón de la evaluación son las habilidades relacionadas con el trabajo y no las luchas personales o desórdenes mentales.

Algunas sugerencias

Durante el proceso de la entrevista, trate que sea una experiencia conforante. Recuerde que de alguna manera usted y el candidato podrían estar entrevistándose uno al otro, ya que el candidato evalúa el entorno de trabajo. Sea amable y establezca la concordia. Recuerde hacer las preguntas de manera positiva, no de manera amenazante, resaltando las fortalezas de la persona sin temer hacer preguntas difíciles. Sea sensible al trasfondo cultural de la persona y probablemente necesite de un intérprete. Claramente exprese las condi-

ciones de confidencialidad, el propósito y procedimiento de la entrevista y cómo será empleada la información compartida. Evite los juicios a priori respecto a la conveniencia de la persona para el puesto, basándose en las primeras impresiones. Recuerde que la mejor predicción del comportamiento futuro es el comportamiento pasado, así que asegúrese de indagar las experiencias previas. Pida ejemplos específicos y no se contente con respuestas vagas o generales. Asegúrese usar esta hoja junto con las referencias, las evaluaciones del desempeño anterior, la entrevista con el cónyuge y un exhaustivo formulario de solicitud que incluya preguntas acerca de los hijos (problemas de comportamiento, luchas emocionales y ansiedad, relaciones con los amigos, retrasos en el desarrollo, problemas de aprendizaje). Siempre que sea posible, busque el consejo de un profesional en salud mental, aunque sea por correo electrónico. Finalmente, el principal interés no es si la persona tiene luchas, sino qué está haciendo para crecer y resolver esas luchas.

Intereses e inquietudes actuales

- ¿Qué hace en su tiempo libre?
- ¿Qué es lo que más le gusta hacer?
- ¿Cuáles son sus libros favoritos?
- ¿Cómo se ha sentido recientemente?
- ¿Tiene problemas para dormir o comer?

- ¿Algún problema de salud?
- ¿Toma algún medicamento?
- ¿Qué come?

■ ¿Le gustaría compartir algún problema personal o lucha interna? (Establezca un ambiente de armonía y comodidad. Quizás quiera reservar la pregunta número cuatro para más tarde, vea el cuarto punto a continuación; sin embargo, si el candidato atraviesa una crisis, tal vez sea útil hablarlo de una vez.)

Relaciones

Evalúe cómo se comportará el candidato en equipo bajo circunstancias estresantes:

■ Describa la calidad de sus relaciones, con sus amigos, líderes, colegas, cónyuge e hijos.

■ ¿Algún problema conyugal?

■ ¿Cuáles son sus fortalezas conyugales?

■ Describa algunas experiencias en el equipo anterior que sean positivas y negativas.

■ ¿A usted se le hace fácil perdonar a los demás? Dé ejemplos.

■ Discuta cómo son sus relaciones con el liderazgo y las autoridades.

Historia familiar

Descubra cuáles asuntos o disfunciones familiares posee el candidato, tanto de su familia actual como de su familia natal.

■ ¿Alguno de la familia sufre un desorden mental serio?

■ ¿Inestabilidad conyugal?

■ ¿Abuso en la niñez, alcoholismo, alguna disfunción familiar en general?

■ ¿Qué piensa su familia acerca de su trabajo?

Problemas clínicos

■ ¿Existe alguna historia pasada o presente que se relacione con algunos de los puntos siguientes?

> Depresión (momentos significativos en que se haya sentido sin valor, inútil, desanimado).

> Ansiedad (preocupación excesiva por una persona, suceso o situación).

> Fobias (miedos anormales a personas, objetos, experiencias).

> Bulimia y anorexia (vomitaba después de comer o simplemente no comía y sufrió cambios de peso).

> Ideas suicidas o tratar de hacerse daño o hacerle daño a otros.

> Adicciones sexuales (pornografía, masturbación compulsiva, etc.).

> Violencia o falta de control de carácter.

> Abuso de drogas o adicción (que incluya grandes cantidades de café o té).

> Adicción al juego o una mala administración del dinero.

> Alucinaciones, delirio (problemas serios en la manera cómo piensa o

percibe el mundo, por ejemplo, temor de ser perseguido, delirios de grandeza).

> Problemas de aprendizaje (por ejemplo, serios problemas en la lectura o escritura).

> Traumas anteriores.

> Crisis emocional (incapacidad física y emocional debido a niveles crónicos de estrés).

> Malos hábitos.

> Pena y duelo (pérdida por muerte, constantes traslados, cambio en el trabajo, etc.)

> Desequilibrio hormonal.

> Problemas legales y arrestos.

> Acciones ocultas.

■ ¿Ha tratado de obtener ayuda en estas áreas? (Deberá definir estas condiciones en términos de síntomas específicos, pero es importante explorar estas áreas de maneras concretas. Algunas áreas a sondear que podrían revelar problemas son: hábitos de sueño, preocupación por cosas que uno normalmente disfrutaría, culpa, energía, tiempo con amigos, miedos, concentración, apetito y sexualidad).

Ayuda recibida o tratamiento previo

Determine si la persona ha estado bajo el cuidado de médicos o profesionales de salud mental. ¿Por cuánto tiempo y cuáles fueron las razones? No haga comentarios sobre esta área.

¿Ha sido hospitalizado por razones psiquiátricas o ha recibido terapia en alguna clínica?

¿Algún problema médico, cirugía o trauma de la cabeza?

Desempeño laboral

Dadas las experiencias laborales anteriores y sus preferencias, ¿cómo encajará la persona en el nuevo ambiente de trabajo?

■ ¿En qué ambiente trabajará y qué clases de factores de estrés afrontará?

■ ¿Cómo se ha desempeñado en las posiciones anteriores?

■ Discuta las razones por las que dejó los trabajos anteriores.

■ Identifique la clase de liderazgo con el que mejor trabaja.

■ ¿Qué cargos de liderazgo o puestos ha tenido?

■ Si están disponibles, refiérase a los resultados de las pruebas anteriores.

Asuntos espirituales

Busque una apreciación honesta acerca de su espiritualidad sin volverse muy espiritual o enfatizando su importancia o qué ha hecho Dios a través de ellos:

■ ¿Cómo está su relación con Dios?

■ ¿Cuánto tiempo le dedica a la oración y a la lectura de la Palabra cada día o semana?

■ ¿Se relaciona con otros cristianos?

■ Describa su participación en la iglesia.

■ Describa alguna área en la que se sienta «estancado».

Características personales

Explore la capacidad de apertura y perspicacia del candidato:

■ Identifique algunas cualidades personales que sean positivas y otras negativas.

■ ¿De qué manera sus características positivas le ayudarán u obstaculizarán en el nuevo equipo o ambiente de trabajo?

Observaciones durante la entrevista

Observe la apariencia, vestimenta, higiene, expresiones faciales, comportamiento, gestos anormales, emociones exteriorizadas, dicción, palabras raras, ideas, contacto visual, postura del candidato. ¿Cómo se relaciona esta persona con usted? ¿Puede hacer contacto interpersonal con él o ella? ¿Cuál es su opinión del nivel de coraje? (Cuidado con sus propios perjuicios o distorsiones).

Comentarios adicionales

Haga otros comentarios, discuta otras áreas de evaluación y responda a cualquier pregunta que el candidato le haga.

Trece promesas y premisas de supervivencia¹⁸

¿Alguna vez ha examinado sus propias conjeturas con relación a qué se necesita para realizar bien las misiones? Todos tenemos ciertas suposiciones acerca de cómo funciona la vida y las misiones. Explore algunas de ellas. Lea las 13 declaraciones siguientes. ¿Cuáles tienen sentido para usted? ¿Agregaría algunas otras? Realice este ejercicio junto con su equipo o departamento. ¿Cómo se aplican estos puntos a su vida?

■ Sin tomar en consideración dónde se localice o qué haga, la vida es difícil. Sólo la gente que quiere venderle algo le dirá diferente.

■ Fuimos creados humanos y llamados a ser obreros en las misiones, no al revés. Un ser humano no es un *hacer* humano.

■ El fracaso y las pérdidas son inevitables en el trabajo misionero.

■ Quizás la hierba del otro lado se vea más verde, pero tarde o temprano necesitará más abono.

■ En la vida se puede hacer todo lo que uno quiera con la única condición que se deben afrontar las consecuencias.

■ Aunque tuviéramos todo el tiempo del mundo y toda la capacidad no podríamos lograr hacer todo lo que queremos.

■ El participante ideal en un equi-

¹⁸ Originalmente se publicó en la edición especial del cuidado integral en la Revista Internacional de Misiones Fronterizas (O'Donnell, 1995). Usado con permiso.

po es aquel que nunca se involucra en uno.

- Los sensatos normalmente son muy sensatos como para convertirse en obreros al frente de la batalla.

- Verdaderamente eres alguien especial, pero realmente no tan especial.

- Si existieran más pueblos no alcanzados en Suiza o Hawai, más gente participaría en las misiones.

- Nunca sabrás por qué.

- Tal vez tengas muchas otras conjeturas, pero tal vez no estés consciente de todas ellas.

Estas 13 premisas realmente son 13 promesas.

Algunos retos medulares para los misioneros

Esta es una herramienta de discusión para explorar algunos de los retos medulares en la vida misionera. La pueden usar tanto individuos como grupos. Por «medular» queremos decir aquellas luchas internas con las que batallamos, asuntos del corazón, provocadas muchas veces por circunstancias o problemas externos. Trate de identificar cómo cada uno de estos puntos es o ha sido parte de su vida, su familia y/o de su equipo. ¿Qué lo ayuda a lidiar con estos asuntos? ¿Incluiría usted otros retos medulares?

- Falta de perdón: seguir acaarreando injusticias sufridas resultado de conflictos con colegas, la cul-

tura anfitriona, decepcionado de sí mismo, etc.

- *Continuar centrado*: permanecer conectado con su ser y Dios en medio de tantas responsabilidades y demandas diarias.

- *Enfocado en sus propios intereses*: preocupación de sí mismo que excluye las necesidades de los demás; sin importar cómo están las personas que lo rodean.

- *A la deriva*: dejar de realizar las tareas más importantes y perder la razón de su trabajo en las misiones debido a distracciones, interrupciones, evitar las responsabilidades, etc.

- *Pena temporal*: el dolor de tantas despedidas, múltiples traslados, pérdida de seres queridos, problemas de relaciones sin resolver, etc.

- *Contentamiento*: sentirse satisfecho al saber que está obedeciendo a Dios a pesar de los pobres resultados, presiones y el sentimiento de no estar cumpliendo cabalmente.

- *Pesimismo*: perder la perspectiva en las cosas buenas de la vida como consecuencia de una exposición crónica a la miseria y problemas humanos.

- *El club de los cuarentones*: buscar pastos más verdes del otro lado de la cerca a menudo es la característica de aquellos en la mitad de sus vidas y con más de diez años en misiones. Algunos ejemplos:

- > Club mediterráneo: Sí, Dios, oigo que me estás llamando a trabajar entre los ricos de las Bahamas y Beverly Hills. Sí, ¿por favor?

> Club mediocridad: He perdido todo contacto con mi especialidad y con el trabajo secular en mi país. ¿Qué puedo hacer? No estoy al día. Creo que lo único que me queda es seguir en misiones.

> Club gerente medio: Después de trabajar por un tiempo en el campo, Dios me llama ahora a que supervise a otros. Qué bien, ya me estaba aburriendo. Ahora seré asesor en una posición «más segura». Ayudaré de lejos, desde el computador y así apoyaré a toda la «maquinaria» misionera. ¡Qué buen consejo para los más jóvenes!.

> Club panza de los cuarenta: Ya no quiero hacer nada. Estoy listo para un buen descanso y un lindo auto. Ya hice mi parte. Ahora, a engordar.

> Club misceláneo: aquí apunte sus clubes favoritos. Algunos ejemplos: Club el mártir: Necesito una membresía y sentirme culpable por el resto de mis días por algo que hice o dejé de hacer. Club Martini: Probablemente no admita esto, pero estoy desarrollando el hábito compulsivo de negar preocupaciones internas que debo afrontar, como el hecho que me estoy volviendo viejo, que ya no logro hacerlo todo, que todo el tiempo hay tensiones familiares, etc., y olvidarme de ellas a través de formas que me seden o me estimulen.

Plan de crecimiento personal¹⁹

El propósito de este ejercicio es planificar, incentivar y controlar su propio crecimiento, crecimiento de carácter, talentos y espiritualidad. Llene esta hoja de trabajo (o algo parecido) una vez al año y discútalos con un amigo o un líder.

Parte 1: perfil personal

1. Anote sus intereses actuales, cosas que le gusta hacer por placer o satisfacción personal (p. ej. lectura, deportes, música).

2. Anote las cosas que menos disfruta o las cosas que siente que no puede hacer (p. ej.: enseñar, malos hábitos, ejercicio).

3. Describa algunas de sus fortalezas.

4. Describa algunas de sus limitaciones y áreas de crecimiento.

5. Anote las responsabilidades de su trabajo actual. En una sola oración, claramente describa su trabajo.

6. Anote cualquier otra responsabilidad (personal, profesional, social o familiar).

7. ¿Cómo se comparan sus responsabilidades actuales con sus intereses, fortalezas, limitaciones y las cosas que menos disfruta?

8. En los próximos cinco años, ¿qué le gustaría estar haciendo? Escriba.

¹⁹ Se basa este ejercicio en una herramienta inicial de autoevaluación que elaboró el departamento de Personal del Centro de Misiones Mundiales en Pasadena, California. Usado con permiso.

ba una breve declaración acerca de sus papeles y responsabilidades futuras, tanto personal como de trabajo.

9. ¿Qué está haciendo para mejorar su vida espiritual? Sea específico. Anote áreas de lucha.

10. ¿Qué lo ayuda a mantenerse emocionalmente estable y saludable? ¿Qué hace y qué tan seguido?

11. ¿De qué manera continúa su aprendizaje para mejorar sus fortalezas y habilidades?

12. Describa la relación con su familia aquí y en su país de origen. ¿Qué áreas deben mejorar?

13. Describa su relación con su equipo, departamento, trabajo y comunidad. ¿Qué áreas deben mejorar?

14. Describa su relación con la comunidad local y nacional. ¿Qué áreas deben mejorar?

Parte 2: plan de desarrollo personal y profesional

Basándose en sus respuestas anteriores, identifique por lo menos cinco objetivos específicos que quiere lograr en los próximos 12 meses. Escoja objetivos que se puedan alcanzar y medir. Fije fechas para cuando desea alcanzarlos (p. Ej. Perder cinco kilos al 1 de septiembre, leer dos libros acerca del trabajo de socorro transcultural dentro de los próximos tres meses, incrementar en un 25 por ciento el nivel de sostén económico para fin de año). Trace

los pasos a seguir para alcanzar cada objetivo. Sea específico. También describa de qué manera evaluará su progreso. A continuación un corto ejemplo:

Primer objetivo: Enviar circulares informativas a 50 amigos tres veces al año.

Fecha: Enviar las circulares a finales de abril, agosto y diciembre.

Estrategia: Rotular los sobres con anticipación; no más de dos páginas por circular; revisarla dos veces; incluir una hoja extra de algún interés en particular.

Evaluación: El líder del equipo leerá cada circular; pedir a algunos de los patrocinadores sugerencias acerca del contenido y estilo de la circular.

Formulario para la evaluación de satisfacción en el trabajo

Este formulario le ayudará a evaluar cómo se siente su equipo o departamento. El propósito es incentivar la retroalimentación mutua entre usted y su supervisor o líder; y entre los miembros de su grupo cuando se realiza una tarea en conjunto. También tiene el propósito de complementar pero, no de reemplazar el uso de una evaluación personal. Se espera que su evaluación conduzca a cambios constructivos tanto para usted como para su trabajo. Use una escala de 1 a 5 para calificar las 15 áreas que se describen a continuación. Desde 1: totalmente en desacuerdo, hasta 5: totalmente de acuerdo. Siéntase en libertad de hacer

los comentarios pertinentes para cualquiera de los puntos:

1. Entiendo muy bien los objetivos de mi equipo o departamento.

2. Se discutieron y se oró por los objetivos.

3. Participo en la toma de decisiones de mi área de trabajo.

4. Como grupo nos reunimos a menudo.

5. En nuestro trabajo existe un excelente espíritu de equipo.

6. Dentro de nuestro grupo el proceso de comunicación es el adecuado.

7. Entiendo qué se espera de mí.

8. Acerca de mi trabajo recibo suficiente retroalimentación con tiempo.

9. Mi supervisor o líder me apoya y anima.

10. Mis colegas me respetan y animan.

11. Regularmente trato de animar y apoyar a mis colegas.

12. La comunicación con mi líder o supervisor es la adecuada.

13. Cuento con suficiente tiempo para cumplir con mis responsabilidades.

14. Como resultado de mi

participación en el trabajo, estoy creciendo como persona.

15. En general, estoy satisfecho y disfruto mi trabajo.

> Encuentre cuál es el promedio (el resultado dividido entre 15). Luego encuentre el total compuesto para el grupo (puntajes divididos entre 15, luego dividido entre el número de participantes).

> Haga comentarios adicionales en las siguientes áreas:

> Maneras de mejorar el trabajo que hacemos.

> Maneras de trabajar mejor como equipo.

> Luchas o áreas personales que afectan mi trabajo.

> Cualquier otro interés o sugerencia.

Entrevista rutinaria de reingreso²⁰

El propósito de esta entrevista es ayudar al trabajador a revisar las experiencias que ha tenido en el trabajo. Esta entrevista es más de naturaleza rutinaria y no tiene el propósito de ser usada con trabajadores en crisis o con aquellos que sufren de un suceso traumático. Durante esta entrevista de rutina se le da al trabajador la oportunidad de expresar sus sentimientos, de explorar sus puntos altos y bajos en el trabajo, expresar sus preocupaciones, casi cerrar áreas sin resolver y obtener

²⁰ Este es un formulario genérico desarrollado por la organización Fronteras que hemos adoptado. Usado con permiso.

una mejor perspectiva de toda la experiencia en sí. El papel del entrevistador es escuchar y ayudar a esclarecer, con el cuidado de asegurarse, que el trabajador trate los aspectos relevantes a su trabajo. Esta entrevista no ofrece consejo ni una evaluación del desempeño. Estos son aparte.

General

■ Mientras estuvo allí, ¿cuáles fueron algunos de los aspectos gratificantes? ¿Por qué?

■ Y, ¿los aspectos decepcionantes? ¿Qué se pudo haber hecho para prevenir éstos o para estimularlo más?

Trabajo

■ Resuma las responsabilidades que tuvo en ese trabajo.

■ Su trabajo, ¿lo retaba y lo recompensaba? Explique.

■ ¿Pudo ejercitar sus talentos y habilidades?

■ ¿Está satisfecho con su contribución al equipo o trabajo?

■ ¿Cómo estuvo su salud? ¿Cómo afectó su trabajo?

■ ¿Cómo se mantuvo su nivel de sostén económico?

Idioma y cultura

■ ¿Qué aspectos de la cultura disfrutó más? ¿Por qué?

■ ¿Qué aspectos de la cultura se le dificultaron más (costumbres, creencias, valores)?

■ ¿Qué le pareció el aprendizaje del idioma? ¿Tiene alguna sugerencia para mejorar el aprendizaje?

■ Describa las relaciones que pudo desarrollar con los nacionales.

■ ¿Su concepto de sí mismo se vio afectado durante su adaptación a la cultura y al idioma? Durante ese tiempo, ¿se vieron afectadas sus relaciones con su cónyuge, la persona con quien convivía, su compañero en el trabajo, su relación como padre o madre, su relación con sus compañeros de equipo, su relación con su equipo y con su líder?

Personal

■ ¿Qué es lo que más ha aprendido de usted mismo en ese tiempo que trabajó allí?

■ ¿Ha desarrollado o ha visto alguna nueva fortaleza?

■ ¿Ha notado alguna debilidad que surgió durante ese tiempo?

Espiritual

■ ¿En qué maneras ha crecido espiritualmente, qué ha aprendido y cómo era su relación con Dios?

Término

■ ¿Cuáles son sus planes de retiro o de licencia temporal?

■ ¿Cómo podría su agencia de envío y apoyo animarlo durante este tiempo?

■ ¿Le gustaría discutir algún asunto respecto a su próxima misión?

■ ¿Hay algo más que le gustaría compartir?

■ ¿Tiene algún comentario o recomendación que hacer para la organización de envío?

Termine dando las gracias por su trabajo y por quiénes son. Afirme su contribución y su persona.

Comentarios y recomendaciones del entrevistador

Agregue sus comentarios y recomendaciones adicionales.

Tiempo preferente para parejas ocupadas

Tiempo preferente es un compromiso entre esposo y esposa para pasar juntos dos horas a la semana como mínimo para compartir.

Algunas veces las demandas de las misiones imponen más presiones en las relaciones maritales. Esto significa que debemos poner especial atención a la relación. Muchas parejas descubren que a menos que se comprometan a tener un tiempo preestablecido para reunirse se desatenderá la comunicación y su relación mermará.

Se debe programar el tiempo para evitar interrupciones, por ejemplo, un momento en que los hijos estén dormidos o estén en la escuela. Se debe planificar de tal manera que los horarios de los dos coincidan.

Qué hacer durante el tiempo preferente

■ Lean juntos y discutan un li-

bro acerca del matrimonio o la familia.

■ Salgan a caminar o a tomar un café o a comer. Relájense juntos.

■ Háganse la siguiente pregunta: Recientemente, ¿cuáles han sido las presiones que he sentido? Oren uno por el otro. No se aconsejen. Sólo escúchense atentamente y oren.

■ Oren por el ministerio de cada uno. Ayúdense a identificar sus dones espirituales y talentos. Discutan de qué manera pueden realizar más eficientemente su servicio al Señor.

■ Discutan y oren acerca de sus necesidades económicas y sus ofrendas para otros.

■ Discutan las necesidades de sus hijos. Oren por ellos: por su madurez, por su relación con Dios, por sus amistades, por sus estudios, etc.

■ Pregúntese: Recientemente, «¿te he herido por algo que dije o hice?» De una vez resuelvan esos asuntos y pídanse perdón y perdónense.

■ Escriban cuáles creen que son sus principales fortalezas de carácter. Luego compártanlas y anímense.

■ Escriban cuáles creen que son sus principales debilidades de carácter. Pídale a su cónyuge que ore por mayor fortaleza en esas áreas de debilidad.

■ Jueguen cualquier juego juntos.

Aplicación

Establezca un tiempo aparte para discutir con su cónyuge las sugerencias mencionadas. Decida la hora en

que deben reunirse y comiencen a realizar algunas de las cosas sugeridas.

Júntense con otras parejas de su equipo o su área. Anímense a compartir algunas de las presiones que como pareja sienten. Ayúdense mutuamente compartiendo cómo lidiaron con esas presiones.

Hemos descubierto que para que nuestro tiempo preferente sea efectivo, es clave juntarse con otra pareja para un crecimiento mutuo y ante quien ser responsables.

También nos gusta animar a las parejas a que comiencen su tiempo preferente con una herramienta desarrollada por los Maces (1977) en *Cómo tener un matrimonio feliz*, que examina el potencial marital que la pareja cree haber desarrollado. Cada uno de los puntos siguientes se ha puntuado en una escala de 1 a 10. Cuanto más alto sea el puntaje, más se sentirá haber logrado su potencial. Se evalúa el matrimonio no la pareja. Se hace de manera individual y luego se compara con el resultado del otro. Normalmente, surge una buena discusión. Se pueden agregar otros puntos que sean de interés para una situación en particular.

- Objetivos y valores en común.

- Habilidades en la comunicación.

- Maneras efectivas para tratar el conflicto.

- Compromiso del crecimiento de la relación matrimonial.

- Manifestaciones de afecto y aprecio.

- Cooperación.

- Ponerse de acuerdo en los papeles según el género.

- Satisfacción sexual.

- Administración del dinero.

- Administración del tiempo.

- Toma de decisiones.

- Interacción con los hijos.

- Interacción con los demás familiares.

- Asuntos de salud, ejercicio, nutrición, etc.

- Participación en el trabajo o actividades de ocio.

- Crecimiento espiritual.

Escenario familiar

Estudie los tres casos ficticios siguientes. Responda a la pregunta al final de cada escenario como si fuera un líder misionero, un consultor del cuidado integral o un amigo.

Escenario 1

Mientras una familia del Asia pasa por el programa de orientación de su agencia tiene problemas para enfrentar el estrés. El programa se lleva a cabo en un país de África del Norte y requiere que los participantes se trasladen a una ciudad nueva cada dos a cuatro semanas en un periodo de tres meses. El papá y la mamá están preocupados porque han tenido que trasladarse muchas veces cuando estaban en la etapa de precampo, y ahora con la

orientación, y como consecuencia los dos hijos sufren. La niña de ocho años ha vuelto a mojar la cama tres noches a la semana y el niño de dos no come mucho.

¿Qué podría hacerse para ayudar a esta familia?

Escenario 2

Un niño de cinco años, originario de Europa, después de dos meses de estar asistiendo a la escuela primaria de habla portuguesa en Luanda, Angola, ya no quiere seguir. Está en párvulos y se queja de que algunos de sus otros compañeritos se burlan de él, le sacan la lengua y le dicen que sus dibujos son horribles. En el último mes, mientras se alista para irse a la escuela, comienza a llorar y a quejarse. Cuando regresa a casa, sus padres no pueden comunicarse fácilmente con él y se porta grosero con los demás.

¿Cómo ayudaría a este niño?

Escenario 3

Una pareja sin hijos tiene problemas conyugales. Han estado trabajando con un equipo como obreros biocupacionales en el área de agricultura entre un grupo del Asia durante los últimos cinco años. El esposo es de Nigeria y la esposa de Costa de Marfil. El trabajo va bien, pero debido a las largas horas que se necesitan para viajar y llevar la ayuda, han afectado su relación o por lo menos así se expresan. Ambos han reconocido que provienen de diferentes trasfondos familiares con presencia de alcoholismo, algunas prác-

ticas espiritistas y un mal ejemplo por parte de los padres en cómo resolver conflictos. Mientras se encontraban en su licencia temporal visitaron a un consejero en Costa de Marfil y asistieron a un retiro para parejas en el campo, pero hasta ahora no se han llevado a cabo cambios duraderos. Es significativa la relación de la esposa con las mujeres del lugar, ya que ejerce un impacto en sus vidas. El esposo no tiene amistades fuera de su trabajo y se pregunta si no está pasando por una crisis de los cuarenta. La agencia decide que continúen en el campo y que harán lo mejor que puedan hasta encontrar ayuda específica en otro lugar.

¿Cómo ayudaría a esta pareja?

Casos sobre consulta profesional

Los dos casos ficticios que a continuación se describen, examinan algunos de los asuntos personales y relacionados con el trabajo y la carrera profesional que afrontan los obreros transculturales. Lea los casos y responda a las preguntas que siguen. ¡Usted es el especialista del cuidado integral!

Caso 1

Pedro tiene 30 años, casado con Beatriz y tienen dos hijos: Samuel de seis y María de cuatro. Son canadienses. Hace un año se trasladaron a un país asiático para proporcionar algunos servicios que la gente de allí necesitaba. Pedro consiguió un trabajo como profesor de inglés en una universidad, enseñando ocho horas a la semana. Anteriormente, era un agente de

seguros. Cada semana se toma alrededor de 12 horas para preparar su clase (corrigiendo pruebas, planificando su clase y otras tareas administrativas). Beatriz está a cargo de la escuela en casa y le enseña a Samuel, prácticamente es una mamá que se queda en casa.

Las temperaturas son extremas, es muy caliente en el verano y muy frío en el invierno. Debido a esto, algunas de las actividades al aire libre, como caminar juntos, están limitadas. Viven en un apartamento de dos dormitorios en una ciudad de 100.000 habitantes.

Cada semana Pedro y Beatriz aprenden el idioma y les gusta practicar con sus vecinos y en el mercado. Pero todavía no son capaces de entablar una conversación fluida. Cuentan con correo electrónico y su apoyo económico es el adecuado (una agencia los patrocina). No han sufrido un fuerte impacto cultural, aunque extrañan a sus familiares y amigos.

Forman parte de un grupo de diez expatriados que se juntan para apoyarse mutuamente. Se llevan bien con el coordinador y otros miembros. Dos veces al mes se juntan unas dos horas para discutir asuntos de adaptación e intercambiar historias y recibir consejo. A Pedro le gusta coordinar parte de esos momentos.

A Beatriz le gusta su papel de madre y básicamente está contenta en el nuevo país (su primera misión en el extranjero a largo plazo). Pero,

Pedro está impaciente porque le gustaría hacer más cosas al aire libre en la comunidad local (conocer más gente, discutir asuntos importantes de interés para la gente del lugar) y enseñar menos. Si Pedro estuviera en Canadá, la enseñanza del inglés a internacionales sería como su vigésima elección. Tiene un contrato por dos años y no existe la posibilidad de cambiar trabajos.

Como su consultor de cuidado integral, Pedro le envía un mensaje de correo electrónico para pedirle consejo. Antes de responder considere las siguientes preguntas:

¿Cuáles son los problemas? En realidad, ¿qué está pasando?

¿Qué se necesitaría para ayudarlos, qué materiales, qué clase de intervención?

¿Qué otra información se necesita?

¿Existen algunos otros asuntos éticos, familiares u organizacionales? Si es así, discútanlos.

¿Se parece este caso a algún otro que recuerde?

Caso 2

Estimado consejero del cuidado integral:

Escribo esta carta para solicitarle que me ayude en algunas de mis luchas relacionadas con el trabajo. Me llamo Teresa y en los últimos meses me he desilusionado de mi trabajo. Agradecería cualquier consejo y sugerencia. Gracias.

Primero, déjeme contarle algo de mi trasfondo y luego le haré algunas

preguntas. Aquí va. He estado trabajando con una agencia de socorro internacional por cinco años. Durante este tiempo, he trabajado en tres entornos diferentes: ayudé en la administración de dos escuelas de capacitación, realicé trabajo secretarial y participé tres meses con un equipo de ayuda. Estoy soltera, soy australiana, tengo 26 años y actualmente trabajo en una de las oficinas de la agencia en Europa mientras resuelvo qué quiero hacer. Completé dos años en la universidad antes de unirme a la compañía y hablo bastante bien el idioma alemán. ¿Necesita más información acerca de mí? Por favor hágame saber. Ahora mis preguntas:

■ ¿Cómo saber que efectivamente estoy haciendo lo que un trabajador transcultural y humanitario hace?

■ ¿Cómo puedo evaluar mis fortalezas y debilidades como un trabajador que ha trabajado en diferentes entornos y se ha trasladado tanto en los últimos cinco años?

■ ¿Qué objetivos me debo proponer para ser más eficiente en el futuro?

■ ¿Cómo saber cuál es la clase de trabajo que mejor puedo hacer?

■ ¿Pasan otras personas por este tipo de experiencia frustrante?

Creo que en el pasado he sido muy flexible en cuanto a qué me gustaría hacer dentro de la compañía, es decir, casi siempre he realizado los trabajos porque nadie más estaba disponible y creía que era co-

recto que me ofreciera a llenar el puesto. Le agradecería mucho su ayuda ya que trato de evaluar mi capacidad y participación en este trabajo.

Atentamente,

Teresa

Administración de contingencia e intervención en crisis

Los trabajadores que sirven en entornos transculturales a menudo están sujetos a una variedad de factores de estrés extremos: desastres naturales, guerras, reubicación súbita, prisión y enfermedad son algunos de los ejemplos. Las agencias que envían a su gente a situaciones potencialmente adversas tienen la responsabilidad ética de hacer todo lo que esté a su alcance para prepararlos y apoyarlos. A continuación cuatro pasos que ayudará a las organizaciones a prepararse mejor para administrar situaciones de crisis. Observe que cada paso implica tres niveles de responsabilidad que necesitan ser aclarados: individual, organizacional y consulta externa. Al poner en práctica los cuatro pasos, estos se superponen.

Paso 1: preparación

■ *Planes de contingencia*: para individuos, familias, equipos, agencias, regiones.

■ *Administración y evaluación de riesgo*: controlando zonas de riesgo.

■ *Planes concebidos*: situaciones de secuestro, desastres naturales, evacuación, asalto, falta a la moral

- *Planificación de bienes*: redacción del testamento, organización y protección de documentos importantes, etc.

- *Capacitación para afrontar el estrés*: desarrollo de técnicas de cómo manejárseles a través de experiencias en vivo (p. Ej. Armas de fuego, salas de urgencia) y ejercicios de simulación, estudios caso, enseñanza, ejemplos y reflejos personales.

- *Orientación precampo y campo*: guías de seguridad, qué hacer y qué no hacer, ayudas de adaptación.

Paso 2: cómo permanecer vivo

- *Técnicas de supervivencia para mantenerse vivo, saludable y sano*: para manejarse uno mismo, recursos y relaciones.

- *Equipos en administración de crisis*: control y toma de decisiones durante la crisis.

- *Defensa de los derechos humanos*: para usar presión política, legal y moral.

Paso 3: intervención en crisis

- *Ayuda práctica para estabilizar y proteger*: asegurar la seguridad; provisión de alimentos; refugio y dinero.

- *Informe del estrés sufrido en un incidente crítico*: expresar pensamientos y sentimientos relacionados con la crisis.

- *Consultoría de apoyo breve*: según se necesite para aquellos afectados por el incidente crítico.

Paso 4: cuidado posterior

- *Terapia y consejería*: ayuda con ansiedad o trastorno por estrés post-traumático y otros problemas de adaptación.

- *Revisión organizacional*: evaluar las causas, intervenciones, resultados y lecciones de las crisis.

- *Seguimiento*: permanezca en contacto con los afectados, ponga en práctica los cambios sugeridos.

Cómo usar estos pasos

- Use estos pasos como una matriz, como una lista de verificación, para evaluar qué tan preparados están su equipo y la organización para manejar situaciones adversas.

- Discuta esta matriz dentro de su equipo u organización. Lea y discuta artículos claves sobre crisis y administración de contingencia dentro de sus agencias y localidades respectivas. (**Consulte el capítulo 21** para mayor referencia.)

- Tome tiempo para identificar los tipos de crisis que su gente probablemente enfrente; identifique algunos enfoques aceptables para manejar crisis y proveer cuidado y seguimiento; identifique los recursos disponibles para la ayuda.

- Examinen una o dos situaciones de crisis que ya haya experimentado, discutan qué se hizo bien, qué se pudo haber hecho mejor y las implicaciones de cada experiencia pasada para futuras situaciones.

- Como ejercicio de grupo, consulte Goode (1995) e interactúe en los

escenarios de intervención de crisis que se encuentran al final de su artículo.

Preparación para el reingreso

Regresar a su país de origen puede ser una experiencia enriquecedora y emocionante. Ya sea que regrese por un corto tiempo, tal como una licencia temporal o posiblemente permanentemente, es necesaria una preparación adecuada para sacar el máximo partido de su vida cuando esté de vuelta en casa.

Para prepararse es necesario examinar cuatro áreas:

- Quién es usted como persona.
- Cómo cambió usted y su cultura de origen.
- Cuáles son sus planes y metas para cuando esté en casa.
- Cuáles son sus estrategias para su adaptación.

El proceso de reingreso puede ser algo así como un choque cultural ya que deberá satisfacer necesidades básicas de manera muy diferente y algunas veces de maneras que no está acostumbrado. La mayor parte del estrés, que se sufre, se debe a que uno presume que todo va a ser como antes, la familia, los amigos y el trabajo. A menudo, la naturaleza inesperada y la sutileza de los cambios en el «nuevo» ambiente es lo que crea la mayor cantidad de estrés.

De repente, su manera de pensar y hacer las cosas ha cambiado. Algunas veces es necesario volverse a

adaptar a la cultura propia para conocer la naturaleza de esos cambios.

Algunas de esas luchas comunes durante el reingreso son sentirse desorientado y fuera de lugar, desilusión, impaciencia ante los demás y ante ciertos aspectos de la cultura; un sentimiento de soledad y aislamiento y depresión. Por otro lado, el reingreso puede ser una experiencia muy positiva con unos cuantos ajustes nada más. Así que no deje que esta lista de luchas lo abrume, esté consciente de ellas y ¡prepárese!

Al prepararse a regresar a casa, lo animamos a reflexionar en la siguiente promesa: «Estén contentos con lo que tienen, porque Dios ha dicho en la Biblia: «Nunca te dejaré abandonado» (Hebreos 13:5, Biblia en Lenguaje Sencillo).

Evaluación de reingreso

Hay varios factores que influyen en el proceso de adaptación de los trabajadores que regresan a su país de origen. Entre estos factores están su relación con ambas culturas, la anfitriona y la original, así como algunas características individuales.

Responda a cada uno de los 15 puntos en esta hoja de trabajo que le ayudará a explorar cómo será el reingreso para usted. Tal vez también quiera hacer este ejercicio con su familia.

País anfitrión

1. ¿Cuánto tiempo hace que radica en el extranjero? ¿En dónde ha vivido todo ese tiempo?

2. ¿De qué maneras se ha identifi-

cado con la cultura anfitriona (idioma, costumbres, valores, creencias, forma de vestirse, etc.)?

3. ¿En qué maneras se parecen las dos culturas y en qué maneras se diferencian (clima, geografía, idioma, religión, patrón de vida, política, costumbres, etc.)?

4. ¿Se siente satisfecho con su trabajo y con toda la experiencia en sí? ¿Qué le pareció?

5. ¿Cómo cree que se sentirá al dejar la cultura anfitriona (despedirse de los amigos, lugares y dejar de trabajar)?

Características del trabajador

6. Describa su salud física, incluso su resistencia, nutrición, hábitos alimenticios, problemas médicos, niveles de estrés y ejercicio.

7. Identifique algunas cualidades personales que lo ayudan o lo obstaculizan en su adaptación en casa. Discútalas con un amigo de confianza.

8. ¿Ha notado usted, o a un amigo, cambios importantes en su manera de pensar o comportarse desde que vive en la cultura anfitriona? Enumérelos.

9. Describa otros cambios que usted o los miembros de su familia estén pasando (un matrimonio reciente, nacimiento de un niño, hijos que abandonan el nido, pasando los cuarenta o llegando al retiro, fallecimientos).

10. ¿De qué maneras prácticas se

ha preparado para regresar a su país de origen?

País de origen

11. ¿Cuánto tiempo piensa permanecer en su país de origen? Liste algunas cosas que usted cree que han cambiado para su familia, amigos y país. ¿Cómo lo afectan?

12. Describa las razones principales y expectativas de su regreso.

13. ¿Cómo han sido las experiencias de reingreso anteriores? ¿Le ayudarán estas experiencias pasadas en este nuevo reingreso?

14. ¿Hasta qué punto se ha mantenido al día en los sucesos y cambios que han ocurrido en su país (periódicos, cartas, llamadas telefónicas, correo electrónico, noticias en general)?

15. Describa cuáles son los grupos de apoyo en su país (familia, amigos, trabajo). ¿Cómo pueden ayudarlo? ¿Con quién puede cómodamente discutir su experiencia de reingreso?

Bibliografía

- Austin, B. (1995). *Personnel development and pastoral care for Youth With A Mission staff*. (Desarrollo del personal y cuidado integral para el personal de jóvenes con una misión.) Nuneaton, UK: Autor.
- Goode, S. (1995). Guías para crisis y administración de contingencias. *International Journal of Frontier Missions*, 12, 211-216. (Revista internacional de las misiones fronterizas)
- Mace, D. (1977). *How to have a happy marriage*. (Cómo lograr un matrimonio de éxito) Nashville, TN: Abingdon.
- Morgan, D. (2001, May 23-27). *Spiritual formation during the missionary life cycle*. (Formación espiritual durante el ciclo de

vida misionero) Presentación en la tercera consulta del cuidado integral en Europa, Budapest, Hungría. Correo electrónico: lifemeter1@msn.com.

O'Donnell, K. (1988). Tareas de desarrollo en el ciclo de vida de las familias misioneras. En K. O'Donnell & M. O'Donnell (Eds.), *Helping missionaries grow: Readings in mental health and missions* (pp.148-163). (Cómo ayudar al crecimiento de los misioneros: Lecturas en salud y mental y misiones) Pasadena, CA: Biblioteca William Carey.

(1992). Herramientas para la formación de equipos. En K. O'Donnell (Ed.), *Missionary care: Counting the cost for world evangelization* (pp. 184-201). (Cuidado integral: Consideremos el costo de la evangelización mundial) Pasadena, CA: Biblioteca William Carey.

(1995, October). En favor de la ventana 10-40 del corazón. *International Journal of Frontier Missions*, 12, 169, 223. (Revista internacional de las misiones fronterizas)

Un huésped en su mundo

Karen Carr

Para desarrollar un trabajo efectivo en el cuidado integral van de la mano las cualidades personales y las habilidades profesionales. La humildad, la sensibilidad transcultural, el caminar de cerca con el Señor y el compromiso de ser un buen aprendiz, son parte integral de los servicios que los especialistas del cuidado integral proporcionan. Verdaderamente, esto es cierto de los profesionales de salud mental que trabajan con el personal misionero, como veremos en los cinco estudios de caso que se relatan en este capítulo.

Soy una psicóloga clínica que trabaja a tiempo completo en el mundo de las misiones. He descubierto que existen ciertos valores y suposiciones que pueden actuar como «puentes» o como «retenes» en la relación entre los profesionales de la salud mental y los administradores de misiones. Para los terapeutas o los consultores de salud mental que desean trabajar con misioneros en el extranjero, puede que necesiten un paradigma diferente del que se les dio en los programas de capacitación, a menos que hayan sido parte de un programa exclusivamente di-

señado a equipar a los profesionales de salud mental para el servicio cristiano en ultramar.

Me capacité en un programa de psicología clínica secular diseñado para prepararme a trabajar con la clase media de los EU. Se me enseñó a ser una experta, pero como todo cristiano de este mundo, debemos ser siervos y discípulos. Se me enseñó a ser discreta e imprecisa, pero como consejera cristiana debemos tener algo práctico y tangible que ofrecer. Se me enseñó acerca de la confidencialidad y la defensa, pero no mucho acerca de sus límites. Se me enseñó acerca de la objetividad y acerca de no tener dobles relaciones, pero una vez más, no realicé mi práctica en una lejana ciudad del África. Aprendí las teorías seculares acerca de la psicopatología que no reconocen el papel del alma y ciertamente no reconocen el poder sanador del Señor. Mis colegas misioneros me han enseñado nuevas lecciones; y en este artículo me gustaría compartir algunas de ellas.

Pareciera que el mundo misionero se ha vuelto mucho más abierto a la contribución e influencia del campo del cuidado integral y especialmente

de los profesionales de salud mental, que son el corazón de este artículo. La comunidad misionera quiere y necesita a los profesionales de salud mental. Más que nada se necesitan para la fase de selección, pero otros son invitados al campo para impartir talleres, intervención en crisis o consejería a corto plazo. Estas visitas tienen el potencial de animar y edificar (1Ts. 5:11). Sin embargo, algunas veces ellos causan que un administrador de misiones desarrolle una impresión bastante negativa de los profesionales de salud mental en general. Algunas de las cosas que contribuyen a esta impresión negativa son el uso de una jerga, ausencia de una integración reconocible de fe y práctica, un estilo de terapia que no es el adecuado para el contexto y una mala percepción del papel y motivos de los administradores de misiones.

Los siguientes estudios de caso ilustran cómo algunas de estas barreras se han desarrollado. Estos casos son ficticios y se han compuesto para el propósito de este artículo.

Estudio de caso 1

El Dr. Ramírez es un psicólogo clínico que tiene un hermano en el campo y ofrece impartir un taller y consejería para los misioneros en las dos semanas que visitará a su hermano. El director acepta la oferta y le pide que envíe un currículo informativo para que los misioneros lo puedan leer antes de que él llegue. En su currículo, el Dr. Ramírez hace énfasis en su grado académico y explica que usa un enfoque teórico conduc-

tista-cognitivo. Al llegar, se presenta como un experto y describe sus logros profesionales en su país de origen.

Estas credenciales tienen peso e importancia, pero no son de la mejor calidad para generar confianza entre la clientela misionera. Lo que daría credibilidad a un currículo normal o para una conferencia profesional, en el mundo misionero, suscitara más sospecha. Mientras que nuestros grados y áreas de conocimiento y las orientaciones teóricas son importantes para nosotros (y tal vez para nuestros colegas), generalmente no impresionarán a una persona cuya experiencia en la vida sobrepasa la de cualquiera de nosotros. Nuestras credenciales son importantes, pero no tan importantes como nuestro entendimiento transcultural. Nuestro idioma, ya sea escrito o verbal, necesita un cambio cultural de un énfasis en la experiencia profesional y conocimiento clínico a un énfasis en el aprendizaje, la sensibilidad cultural y una comprensión bíblica que refleje un cuidado genuino de los misioneros. En otras palabras, debemos ingresar en su mundo.

Mientras está en el campo, el Dr. Ramírez realiza un taller acerca de la administración del estrés y da algunos consejos de cómo bajar los niveles de estrés. Sugiere separar el trabajo de la vida personal y mantener límites y márgenes firmes. No se da cuenta que en la vida del misionero promedio raramente existen claras distinciones entre el trabajo y la vida personal. El Dr. Ramírez explica las teorías actuales sobre la administración del estrés, pero no proporciona una base bíblica para

su enseñanza, ni promueve una discusión en cómo los recursos espirituales son efectivos para manejar el estrés en el campo. No dice mucho acerca de su relación con el Señor ni acerca de alguna experiencia anterior transcultural. Al trabajar de forma individual con los misioneros que han sufrido recientes pérdidas o traumas, discute el impacto en su desempeño laboral y sus familias. No menciona las dimensiones espirituales de su pena, ni aprecia la grandeza de su lucha interna al permitirse sentir tristeza por sus propias pérdidas cuando a sus ojos, sus colegas nacionales han sufrido mucho más.

Si queremos ayudar dentro de la cultura misionera, al articular nuestra integración de fe y práctica, debemos poseer una confianza permanente, bien cimentada y profunda en el Señor que impregne cada aspecto de nuestra vida profesional y que establezca puentes de manera natural. Esto mismo se manifestará en un estilo que genuinamente sea humilde y respetuoso mientras también es competente y capaz.

Estudio de caso 2

Después de un suceso traumático, se ha invitado a la Dra. Suárez, una consultora profesional, a que pase varias semanas en el campo. Una de las misioneras fue violada y abandonó el campo, pero sus colegas tienen problemas con lo que pasó y han pedido hablar con un consultor. La doctora Suárez llega, establece un horario que permite a cada individuo apuntarse para verla. Varias de

las mujeres que ve, revelan que cuando niñas fueron abusadas sexualmente, y el incidente de la violación sólo despierta molestos recuerdos y sentimientos en ellas. La doctora Suárez comienza un proceso de terapia intensiva con estas mujeres y piensa que ellas continuarán el trabajo con un terapeuta local cuando ya no esté. Después de que han pasado varias semanas desde que ella se fue, la administración está consternada porque descubre que varias de las mujeres, en la sucursal, ya no pueden seguir trabajando porque su nivel de funcionamiento ha declinado. Además, las familias han experimentado más tensión y estrés.

La doctora Suárez supuso muchas cosas que no eran verdad. Una de las suposiciones es que un terapeuta local estaría disponible. Y, aunque lo hubiera, probablemente no hablaría el idioma del cliente. Otra suposición es que esta clase de terapia puede realizarse en el campo. Yo propongo que una terapia intensiva no es apropiada para el campo dada las circunstancias estresantes de vivir allí que requieren mucha energía. Creo que la forma de terapia más útil en el campo misionero es una de preparación orientada hacia una solución, educacional, con objetivos y que hace énfasis en las fortalezas. Un trabajo intensivo puede realizarse en un ambiente menos estresante, menos demandante y que sea posible durante una licencia o permiso.

Estudio de caso 3

A un trabajador social calificado, Pedro Pérez, se invita a una conferencia en el campo y decide impartir un

taller acerca del duelo y la adaptación a la pérdida. Permanece varios días después del taller para cualquiera que necesite una sesión de consejería privada. El señor Pérez hace énfasis que estas sesiones de consejería serán completamente confidenciales.

Beatriz y Tomás han estado en el campo por 20 años. Nunca antes habían estado con un consultor, pero ambos se han sentido deprimidos y con poca energía; y les gustó cómo este consultor presentó el taller. Al hablar con el señor Pérez le hacen ver que su nuevo administrador ha sido abusivo y criticón. Parece que la administración tiene expectativas poco razonables acerca de ellos y para nada entiende su situación. De hecho, la administración les ha pedido que regresen a su casa para que se encarguen de ciertas cosas, pero ellos están convencidos de que esto empeorará las cosas. Le piden al señor Pérez que le explique al administrador que ellos deben quedarse en el campo.

Aunque es obvio que el señor Pérez sólo cuenta con un lado de la historia y no entiende el contexto del sistema de esta situación, será empujado a responder como el abogado de esta pareja. De hecho, muchos consultores han caído en este escollo particular de abogar por el «cliente» misionero y se convierte en adversario del administrador. Nuestro papel, en contraste, debe ser el de fortalecer todo el sistema cuando sea posible. En este ejemplo en particular, el consultor no ha hablado con el adminis-

trador por lo que no está enterado de las circunstancias por las que se les pidió a Beatriz y a Tomás dejar el campo. Como desde un principio el señor Pérez hizo énfasis en la confidencialidad absoluta, ha descartado la posibilidad de una relación de consulta y de colaboración con la administración. Puede que existan posibilidades que no ha considerado, tal como una falta moral, problemas en el desempeño laboral, conflictos interpersonales o poco apoyo económico o deudas.

Ya sea que el misionero se quede o no, es una decisión bastante complicada que involucra un número de factores entre los cuales están la salud mental de la persona, el sistema de apoyo, el desempeño en el trabajo, los recursos de la comunidad misionera, la ética de la organización y las preferencias de la familia, la oficina en el país de origen y las iglesias que apoyan. Como profesionales de la salud mental, tenemos una voz en el asunto, pero no tenemos el derecho a una decisión autoritaria o definitiva. El administrador o el líder es el que permanecerá en el campo para cuidar y trabajar con cada uno de los misioneros. Tenemos la oportunidad de capacitar y enseñar a los administradores en el valor del cuidado integral, si en lugar de un papel de adversarios demostramos uno de apoyo.

Estudio de caso 4

Por muchos años, el Dr. Pinto, psiquiatra, ha estado interesado en trabajar con las misiones. Ha realizado algún trabajo con una agencia misionera ubicada en su localidad y muy entu-

siasmado acepta una invitación para viajar al África y realizar una entrevista de reingreso para un equipo de misioneros que recién acaban de ser evacuados fuera del país en el que servían y trasladados a otro país en África.

Como doctor en medicina, el Dr. Pinto está consciente de las precauciones médicas que él mismo debe tomar, se vacuna contra la fiebre amarilla y comienza un tratamiento profiláctico para la malaria. El Dr. Pinto se mantiene al día en las noticias internacionales y tiene alguna idea de lo que políticamente está pasando en el país que abandonaron los misioneros. Sin embargo, no posee mucho conocimiento de la política en África ni de su geografía. No habla francés y se dirigirá a un país que habla ese idioma.

El Dr. Pinto se siente mucho más cansado de lo que esperaba debido a una combinación de horas de sueño perdidas, una severa diferencia de clima, barreras de idioma y la adaptación en general a tanto estímulo. No puede mantener el ritmo que también esperaba. Y al llegar, se sorprende al darse cuenta de que el equipo de misioneros es un equipo internacional con gente de Norte América, del Reino Unido, de Suiza, de Brasil y de Argentina. Todo su material está en su idioma con muchos modismos; y al revisar sus notas se da cuenta de que la mayoría de ejemplos son propios de su cultura.

Al iniciar las entrevistas observa que algunos de ellos no son comuni-

cativos. No lo ven directamente a los ojos, algunos se ven huraños, otros desanimados y algunos enojados. Pero, el Dr. Pinto interpreta esto dentro del contexto de qué significan estos comportamientos si alguien está fuera de su país. No aprecia o entiende la dinámica interpersonal transcultural que observa.

Se siente incómodo cuando alguno de los miembros habla de los aspectos demoníacos de sus experiencias. Cuando alguien habla de enfermedades sin razón, maldiciones y posesión demoníaca, el Dr. Pinto se pregunta si no están perdiendo contacto con la realidad. No posee el marco espiritual para comprender las batallas espirituales y la actividad demoníaca que es común en el África. Los misioneros agradecen la disponibilidad y las habilidades técnicas del doctor, se muestran corteses, pero en su interior, y entre ellos, saben que está muy limitado para llegar a entender sus experiencias.

Existen maneras para que el Dr. Pinto hubiera incrementado su sensibilidad transcultural. Antes de partir al África debió familiarizarse con la geografía, política, religión y cultura del país al que se dirigía a través de las noticias y otros documentos relacionados. También debió haber estudiado acerca de sus propios valores y cómo la gente de otras culturas los percibe. Debió haber averiguado las nacionalidades del grupo que atendería y tratar de obtener material en el idioma de cada uno o consultar con otros profesionales de salud mental de la misma nacionalidad de los misioneros para

que le ayudaran. Antes de comenzar las entrevistas, pudo haber pasado algún tiempo con otros misioneros que no hayan estado directamente involucrados en la crisis para adquirir un mejor entendimiento del estrés y asuntos únicos que se enfrentaban en el lugar. Y, finalmente, pudo haber ampliado y profundizado su propia comprensión de la guerra espiritual que se manifiesta en diferentes partes del mundo.

Cómo construir relaciones con el personal misionero

Está claro que la capacitación como profesional de la salud mental (o cualquier otra especialización relacionada con el cuidado integral del misionero) no lo prepara, ni lo califica a uno para trabajar en las misiones en el extranjero. Sin embargo, los profesionales de salud mental en general han hecho un juramento a ciertos principios éticos, como trabajar solamente dentro de su área de competencia y experiencia, trabajar con responsabilidad para no perjudicar a ninguno de sus pacientes y mantener una supervisión y mostrarse responsable ante los demás, de acuerdo a esa ética profesional. También existe un compromiso cada vez más patente con un despertar transcultural y dentro de muchas de las organizaciones de profesionales de salud mental alrededor del mundo hay más capacitación disponible en esta área. Estos compromisos pueden auxiliarnos a superar los «retenes» y a construir «puentes» como se detalla a continuación:

Retenes

- Mentalidad de experto.
- Uso de jerga técnica.
- Ambigüedad y estilo vago.
- Modelo de terapia intensiva a largo plazo.
- Pérdida del uso del tiempo, no estructurado.
- Un enfoque adverso hacia el liderazgo.
- Uso de material culturalmente parcial.
- Lenta respuesta a situaciones de crisis.
- Falta de accesibilidad.
- Suposición de necesidades organizacionales.
- Falta de experiencia en consejería transcultural.
- Falta de seguimiento.

Puentes

- Mentalidad de siervo.
- Enfoque humilde.
- Integración de fe y práctica.
- Base bíblica para la enseñanza.
- Enfocado en soluciones, modelo de terapia corta.
- Talleres importantes y momentos de oración y estudio cortos.
- Conocimiento de los recursos disponibles localmente.
- Conocimiento de la historia del lugar.

- Comunicación clara acerca de la confidencialidad.

- Cimentar la confianza y la credibilidad a través de visitas.

- Conocimiento de guerra espiritual y demoníaca.

- Orar con y por los líderes.

Cómo comprender la perspectiva del administrador de misiones

Los profesionales de salud mental que se toman tiempo para establecer relaciones con el liderazgo de la misión podrán proporcionar un mejor servicio a los misioneros en el campo. Así como en el pasado, algunos modelos de psicoterapia ignoraban y alienaban a los familiares de los pacientes porque los veían como origen del problema y no como ejes para una sanidad, de la misma manera, algunos profesionales de la salud mental trataban a la comunidad misionera. Nuestro reto es mantener límites sólidos y un profesionalismo ético y competente para construir relaciones con los misioneros y sus líderes como colaboradores de Cristo, genuinos y vulnerables.

Con estos retos en mente, tenemos una seria tarea delante de nosotros y es derribar algunas percepciones e ideas negativas que muchos administradores de misiones han desarrollado hacia los practicantes de salud mental. Algunas de estas percepciones son el resultado de experiencias reales; y algunas se basan en predisposiciones y prejuicios. Sin considerar su origen, estas percep-

ciones crean barreras y pueden ser alteradas en el contexto de una experiencia genuina. Algunos ejemplos de las características que se atribuyen a los profesionales de salud mental «ineficaces» son evasión, permisividad, fomentar debilidad, un enfoque susceptible-sentido, perspectivas teológicas liberales y despertar viejos asuntos que mejor debían dejarse aparte.

Estudio de caso 5, un ejemplo modelo

A Claudia, una consultora a nivel de maestría, la invita un administrador de una misión a impartir un taller sobre transiciones y le pide que se quede unos días más para proporcionar consulta a quien la necesite. Ella se dedica a intercambiar correos electrónicos y llamadas telefónicas con el administrador para aclarar expectativas, conocer las necesidades, valores y crisis recientes de la comunidad. Sabe, que aun, un solo evento de crisis puede afectar a toda la comunidad debido a la naturaleza familiar de interdependencia y apoyo común en grupos misioneros. Ella va más allá y le pregunta al administrador acerca de cuáles son sus expectativas y quién más podrá necesitar atención adicional. También aclara qué se debe mantener en confidencialidad y qué se puede compartir. Y define el costo de su visita abiertamente. Llegan a un arreglo que cubrirá el valor de su pasaje y un honorario modesto. Junto con el administrador elaboran un boletín informativo acerca de su visita y explica cómo atenderá a los que deseen.

La doctora Claudia ya ha estado an-

tes allí y la mayoría de los misioneros la conocen. Todos la conocen por su humildad, disponibilidad y que no hace suposiciones. Ahora ella comprende qué cosas contribuyen a una pena y al estrés continuo en la vida de los misioneros. Cosas como conflictos, despedirse de los hijos que regresan al país de origen para continuar sus estudios en la universidad, preocupación por padres ancianos y enfermedades severas recurrentes, vida amenazada de amigos y familia en el campo. Está consciente de estas cosas y se prepara en oración para cuando esté en el campo y reúne todos los recursos necesarios.

Cuando recibe a los misioneros de manera individual inquiriere acerca de sus preguntas espirituales así como sus fortalezas espirituales y recursos. Su trabajo lo realiza breve y práctico. Ora con ellos y se compromete a un plan de seguimiento. Con anticipación, los misioneros saben qué y qué no se le dirá al administrador. Aunque ella es un huésped en su mundo, la tratan como si fuera uno de ellos.

Conclusión

Todos los especialistas del cuidado integral, cuidado de la salud y de la salud mental pueden contribuir en gran manera al campo misionero. Como proveedores de servicio en casa y fuera de, podemos impartir talleres, consulta, evaluaciones y consejería. Podemos proporcionar intervención en crisis y entrevistas de reingreso. Nuestra presencia tiene el potencial de ser como Aarón y Jur

cuando sostuvieron los brazos de Moisés y le proporcionaron de manera tangible, fortaleza, resistencia y coraje en la batalla (Ex 17:12). Pero si no ingresamos en su mundo con sensibilidad también tenemos el potencial de causar daño y dolor. Una clave para ser efectivos es establecer relaciones con los líderes y trabajar junto con ellos. Así, podremos entender mejor las necesidades del cuidado integral y proporcionar un cuidado continuo que mejore la comunidad cristiana amorosa y fuerte. Tenemos mucho que aprender. Y muchos en la comunidad misionera están dispuestos y son capaces de enseñarnos y nos dan la bienvenida como huéspedes en su mundo.

Preguntas para discusión

1. ¿Qué otros valores, suposiciones o comportamientos son como retenes entre los profesionales de la salud mental y los misioneros?

2. ¿De qué otra manera pueden los profesionales de la salud mental construir puentes con los misioneros y viceversa?

3. Para cada uno de los estudios casos, describa qué podría hacer usted para mejorar el servicio prestado.

4. ¿Qué más podría hacer para convertirse en un mejor huésped de su mundo? ¿O un mejor anfitrión?

5. ¿De qué maneras los huéspedes de los nuevos países de envío se comportan diferente que los huéspedes de los viejos?

Bibliografía

Bowers, J. (Ed.). (1998). Raising resilient

- MKs. (Cómo criar hijos de misioneros que sean fuertes) Colorado Springs, CO: Asociación Internacional de Escuelas Cristianas.
- Bubeck, M.I. (1984). Overcoming the adversary: Warfare praying against demonic activity. (Cómo vencer al adversario: Batalla de oración contra la actividad demoníaca) Chicago, IL: Instituto Bíblico Moody.
- Dodds, L., & Dodds, L. (1997). Collected papers on caring for cross cultural workers. (Colección de ensayos acerca del cuidado de los obreros transculturales) Liverpool, PA: Recursos de Heartstream.
- Foyle, M. (1987). Overcoming missionary stress. (Cómo superar el estrés del misionero) Wheaton, IL: Servicio evangélico de información misionera.
- Gardner, L. (1987). Cuidado proactivo del personal misionero. *Journal of Psychology and Theology*, 15, 308-314. (Revista de psicología y teología)
- Gardner, R., & Gardner, L. (1992). Capacitación y uso de los obreros del cuidado integral. En K. O'Donnell & M. O'Donnell (Eds.), *Missionary care: Counting the cost for world evangelization* (pp.315-331). (Cuidado misionero: Consideremos el costo de la evangelización mundial) Pasadena, CA: Biblioteca William Carey.
- Johnston, L. (1988). Formación de relaciones entre los especialistas de salud mental y las agencias misioneras. En K. O'Donnell & M. O'Donnell (Eds.), *Helping missionaries grow: Readings in mental health and missions* (pp.449-457). (Cómo ayudar al crecimiento de los misioneros: Lecturas en salud mental y misiones) Pasadena, CA: Biblioteca William Carey.
- Jones, M. (1995). *Psychology of missionary adjustment*. (Psicología de la adaptación misionera) Springfield, MO: Logion Press.
- Kraft, C. (1992). *Defeating dark angels: Breaking demonic oppression in the believer's life*. (Cómo derrotar a los ángeles caídos: Cómo destruir la opresión demoníaca en la vida del creyente) Ann Arbor, MI: Servant Publications.
- O'Donnell, K. & O'Donnell, M. (Eds.). (1988). *Helping missionaries grow: Readings in mental health and missions*. (Cómo ayudar al crecimiento de los misioneros: Lecturas en salud mental y misiones) Pasadena, CA: William Carey Library.
- (Eds.) (1992). *Missionary care: Counting the cost for world evangelization*. (Cuidado misionero: Consideremos el costo de la evangelización mundial) Pasadena, CA: William Carey Library.
- Schubert, E. (1993). What missionaries need to know about burnout and depression. (Lo que los misioneros necesitan saber acerca del agotamiento y la depresión) New Castle, IN: Olive Branch Publications.
- Stewart, E., & Bennett, M. (1991). *American cultural patterns: A cross cultural perspective*. (Patrones culturales de los Estados Unidos: Una perspectiva transcultural) Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- Wagner, C.P. (1991). *Engaging the enemy: How to fight and defeat territorial spirits*. (Cómo entablar combate con el enemigo: Pelear y vencer a los espíritus territoriales) Ventura, CA: Regal Books.

Examinemos la espiritualidad personal

Annie Hargrave

Trabajar en ayuda y en misiones en el extranjero siempre representa un reto personal. La fe, las creencias y la espiritualidad deben vivirse en una cultura diferente y algunas veces en lugares de pobreza inusual, conflicto y dificultad. Este capítulo examina una manera de explorar qué le ha pasado a la gente y cómo reflejan lo que espiritualmente significa para ellos.

Todos los que trabajan con gente que regresa de una misión en el extranjero lo hace en un contexto específico. Este contexto ejercerá una influencia en cómo abordamos la tarea y hace una diferencia en cómo la gente nos ve.

Si usted trabaja como parte de la administración de una agencia misionera y espera a que su personal regrese de un período de trabajo en otro país, tiene algunas ventajas. Usted ya conoce a la gente en cuestión, y si no tuvo ningún problema con alguno de ellos en el pasado, probablemente se sentirá cómodo con la mayoría. Estará familiarizado con la posición particular de su organización, así que podrá usar el lenguaje que usted cree que será bienvenido y comprendido. Por ejemplo, si pertenece a un grupo evangélico, probablemente usará la palabra

«pastor» o «ministro». Si forma parte de una misión católica romana, usará la palabra «sacerdote». Es posible que usted sea parte de la estructura gerencial. En esta posición, podrá aceptar una solicitud financiera dentro de la organización o dirigirse al personal para decirles que lo que piden probablemente no sea bien recibido.

Si su personal tiene la oportunidad de examinar su misión con alguien independiente, con un arreglo así, ellos tendrán un beneficio. Si la gente tiene la oportunidad de hablar en un ambiente confidencial fuera de la organización, se sentirán con mayor libertad de expresar sus problemas o dudas acerca de su vida de fe. Algunas veces la gente cuando tiene que hablar acerca de su enojo, amargura, miedo o alguna otra emoción se siente menos cohibida. Sin embargo, esta apertura

no significa que usted puede hacer suposiciones acerca del lenguaje preferido, del significado de términos, compartir creencias o metas. Las diferencias en estas áreas harán más lento el proceso de revisión, pero también estimulará a preguntas más profundas. Si le cuesta hacerse entender, tiende a pensar las cosas a fondo. Cuando el personal tiene la oportunidad de examinar sus experiencias cuidadosamente con alguien fuera de su contexto inmediato, se sorprenden al descubrir cómo piensan, creen y qué hacen.

Trabajo con una organización independiente del cuidado de la salud que se dedica al personal que trabaja en el extranjero en el sector de caridad. Mis clientes provienen de las agencias misioneras cristianas, así como de organizaciones de ayuda y emergencia; y de programas de desarrollo. El personal, tal vez, trabaje en la plantación de iglesias o como conductores de camiones, como traductores de Biblia o como periodistas, como obispos o como encargados de una prisión. Tal vez, sirvan en Uganda o Nueva York, en Sarajevo o Sudán. Tal vez, vivan en un campamento tradicional misionero o en un complejo de apartamentos, en una casa comunitaria o en una tienda.

Los asuntos de fe y la espiritualidad se cubren dentro de un examen total personal y confidencial del tiempo que se estuvo en el extranjero. Usamos la palabra «examen» y no «informe». Esto se debe a que en el Reino Unido la definición para la

palabra «informe» se queda corta y se refiere a una técnica asociada con las primeras intervenciones después de un trauma. El término se ha hecho inútil para nosotros por la controversia sobre su significado, ya que queremos trabajar con la gente de manera responsable y cuidadosa.

En nuestros exámenes con los trabajadores en el extranjero tenemos la ventaja de ser independientes y de estar en una posición que garantiza la confidencialidad, a menos que se llegue a un acuerdo con el cliente para alcanzar un tema relevante, posiblemente con la agencia que envía o en cualquier otro contexto que parezca apropiado. Tampoco aplica la confidencialidad en el caso que una persona se considere insegura o incapaz de trabajar o que no esté dispuesta a acceder y dar a conocer este examen a su organización. Por nuestra experiencia, es casi siempre posible trabajar con alguien que logra llegar a un acuerdo satisfactorio. Sin embargo, en este caso extremo, la agencia involucrada será notificada, aunque no se den a conocer los detalles personales. La persona tendrá permiso de ver cualquier comunicación escrita y estará totalmente informada. En la práctica, esta situación raras veces ocurre por lo que no se tomó en consideración para los propósitos de este artículo.

En las sesiones de examen, especialmente valoramos la disciplina de hacer suposiciones acerca de la gente. Esto es particularmente necesario en las áreas de la espiritualidad, creencia religiosa y experiencia religiosa. La gente a menudo siente que han cam-

biado, que han enfrentado una experiencia espiritual nueva e inesperada, que han conocido a Dios de manera diferente o que se les ha exigido o han sido puestos a prueba hasta el límite como resultado de vivir y trabajar en el extranjero. Algunas veces estas realidades son perturbadoras; y otras, son maravillosas.

Principios para examinar la espiritualidad

El contexto descrito es en el que surgieron los principios descritos a continuación acerca de la espiritualidad personal de la gente que examinamos. Sugiero cinco principios como guías para que los use en su práctica. También podrá usarlos para evaluar qué hacer. Se aplican a los estudios de caso que siguen. También pueden mejorar la claridad y política de su organización y en su desarrollo personal y profesional.

Propósito

Es muy útil pensar, honesta y claramente, cuál es su propósito al examinar la espiritualidad de la persona. Por ejemplo, ¿ve usted este examen como una oportunidad para reflexionar y aprender de la experiencia? ¿Será una revisión de la organización para asegurarse de que el personal permanece dentro de los límites de las creencias y valores? ¿Es una forma de evaluar el desarrollo o de obtener información y retroalimentación acerca del lugar de trabajo y la tarea? ¿Está usted buscando material para publicar y promocionarse? Un propósito que no se recomienda es usar el examen para medidas disci-

plinarias. Si durante el examen sale a luz un serio rompimiento de la confianza, se puede tratar la posibilidad de discutir el asunto en un foro adecuado.

Ambiente

El ambiente donde se lleve a cabo el examen debe ser un lugar seguro, y deben dejarse claros los límites y directrices.

El lugar. Debe existir un alojamiento adecuado con privacidad. El lugar debe ser seguro.

Los límites. Se debe explicar la duración del examen, ya sea en un periodo fijo de tiempo o sin tiempo. Si hay algún costo que cubrir, también debe dejarse claro quién será responsable del pago. Por ninguna razón se permitirán las interrupciones, se deberán apagar los teléfonos celulares. Se debe aclarar el grado de confidencialidad. ¿Es suficiente? ¿Habrà un informe? ¿Quién tendrá acceso a esa información? ¿Se publicará? Al tener límites definidos se facilita la seguridad espiritual y emocional.

Las posibilidades. Es útil, tanto para usted como para el personal que regresa del extranjero, tener una idea de cualquier situación que pueda surgir del examen. Por ejemplo, algunas veces es posible concertar una cita para darle seguimiento. Otras veces, es posible ofrecer buscar fondos para una conferencia o para una visita familiar especial.

Que se decida acerca del ambiente, si se hará afuera o adentro, si se servirán bebidas o no. Como defina los límites y las posibilidades será de acuer-

do a su ética y necesidades. Sin embargo, la transparencia y la claridad acerca de los preparativos ayudarán a todos a obtener lo mejor del proceso de examen.

Sus habilidades y compromiso

Necesita estar comprometido con su tarea así como estar lo mejor preparado posible. Ayuda estar consciente de sus aptitudes y sus limitaciones. Al conocer sus aptitudes le ayuda a estar seguro que lo que ofrece vale la pena. Se puede reconocer qué no puede controlar y buscar más ayuda, si es lo indicado.

Usted está allí para concentrarse en los trabajadores que regresan del extranjero. No es apropiado hablar acerca de sus propias experiencias o necesidades; estas deben tratarse en otro lugar.

Empátese acerca del lugar donde la gente sirvió. Aprenderán si posee un conocimiento general de la región, si sabe cuál es el idioma que hablan allí, si les habla de un conflicto reciente o golpe de estado, y si es capaz de reconocer cuán diferentes son las costumbres, el pensamiento, las creencias y el comportamiento de la gente del lugar donde estuvieron los misioneros.

Esté dispuesto a escuchar qué realmente se dice y no lo que usted espera o quiere oír. Si la información no está clara, pregunte. Demuestre que sí comprendió para que lo compartido pueda considerarse correctamente y entenderse con exactitud.

Observe si algunas cosas no con-

cuerdan; como por ejemplo, si alguien le habla acerca del fallecimiento de otra persona pero continúa sonriendo como si no sintiera nada, o si le cuentan de grandes logros pero en un tono de voz monótono, sin entusiasmo, usted sabrá que algo no está bien. A veces se intenta cubrir algo inconscientemente, tal vez usted no comprenda en realidad qué pasa, pero podrá percibir que algo está sucediendo.

Use bien sus habilidades, comprométase con la tarea y esté dispuesto a buscar el apoyo y la consejería adecuados. Este apoyo será como una protección para su práctica y mejorará su capacidad para realizar un buen examen.

Mentalidad abierta

Deje a un lado sus ideas preconcebidas, suposiciones y expectativas; y cultive una actitud abierta. Cuanto más haga esto, más aprenderá acerca de la gente con la que trabaje. Algunas veces escuchará cosas que harán un fuerte impacto en usted o lo entristecerán. Debe permitirse sentir el impacto pero sin que lo abrume. También nunca dejará de sorprenderse y deleitarse por la variedad y profundidad de experiencias que la gente le cuenta. Una mentalidad abierta es una cualidad que le ayudará mucho, según desee ayudar a la gente a superar los problemas y según busque una manera creativa y apropiada para hacerlo.

No se tienen todas las respuestas

La capacidad de tolerar lo desconocido, de permitir un misterio, de acompañar a alguien en aflicción, y no saber todas las respuestas, tiene un efecto li-

berador y promueve la confianza. La experiencia es liberadora porque la persona que se siente incapaz de soportar algo, o que algo le causa vergüenza o siente que algo es tonto, se da cuenta que de hecho, se puede tolerar y se toma en serio. Esto amplía el panorama y se puede contemplar de maneras que no se esperaban. El no saber todas las respuestas fomenta la confianza porque se respeta la experiencia y la dimensión de la dificultad o lucha. Usted está dispuesto a compartir la incomodidad del dolor de la persona o en el sobrecogimiento de su descubrimiento sin imponer una respuesta fácil o una explicación convencional. La gente tiende a sentirse estimada, digna de ser escuchada, considerada y respetada.

Resumen

Cuando usted ha tomado en cuenta el contexto de su trabajo y ha pensado en todas las oportunidades y límites que este ofrece, puede pasar a pensar acerca de cómo quiere conducir sus exámenes. Los cinco principios que se describieron lo ayudarán a escoger con propiedad cómo quiere proceder. También proveen guía para controlar su trabajo y para identificar las áreas en que usted quiera mejorar sus habilidades y práctica.

Ahora, lo invito a estudiar los estudios caso que se relatan a continuación para que estudie y evalúe qué sucede. Por supuesto, que las experiencias de la gente no caen ni cerca de categorías fáciles de manejar.

Los sueños, relaciones, trabajo, oraciones, salud e historia familiar de las personas, todo lo que son, está entretelado. Hacemos bien en tener esto en cuenta y recordar que es imposible cubrirlo todo. La tarea del examen de la espiritualidad personal es para descubrir en la gente, qué es importante para ellos ahora, qué es útil para reflexionar y qué pueden aprender, y cómo seguir adelante de manera positiva a pesar de los resultados.

Estudios de caso

Los cuatro estudios de caso que se presentan a continuación tratan con personal misionero cristiano, aunque el mismo enfoque se usa con la gente que trabaja en agencias que no profesan la fe cristiana o sus principios. Esencialmente, los estudios de caso son reales. Se han cambiado los detalles y contextos para proteger la confidencialidad.

Caso 1: dolor en comunidad

María era una monja católica romana que por sus conocimientos en la enseñanza y capacitación estaba acostumbrada a trasladarse de un lugar a otro. Su país no era el Reino Unido y su idioma no era el inglés. Declaró que estaba bastante contenta de estar en Londres y se sentía cómoda hablando el idioma inglés. Compartió que su trabajo y ministerio en un lugar en África habían sido muy buenos. Había colaborado muy bien con los sacerdotes del lugar y se había sentido aceptada por la gente con la que había trabajado.

A pesar de todos sus éxitos aparentes, el tono de su voz y expresión de

emoción eran monótonos. Parecía que había muy poco sentido de satisfacción en los logros que detallaba. Le pregunté si había podido sostener sus prácticas religiosas y ella contestó que había logrado mantener la disciplina... pero... Ese titubeo mostraba que había algo que se le dificultaba decir pero que estaba a punto de pronunciar.

María había estado viviendo en una casa con otras dos monjas expatriadas. Comentó que estaba acostumbrada a vivir con personas de otras nacionalidades. Ella creyó que eso no sería un problema. Le costó decirme que las otras dos hermanas se habían llevado muy bien y se sintió excluida, se volvió irritable, luego enojada y luego hostil hacia ellas. Dijo que se había encerrado en sí misma, endurecido su corazón y había actuado como si nada pasara.

Le expresé que debía haber sido una experiencia muy dolorosa. Nos quedamos calladas por tres minutos. Le pregunté qué estaba pensando pero, movió la cabeza. Entonces le pregunté qué pensaba de su llamado.

Esto provocó que pudiera expresar su mayor miedo. Comentó que toda su experiencia acerca de la presencia de Dios estaba arraigada en la comunidad. Ya antes había pasado por altibajos, pero en esta oportunidad no había sido capaz de encontrar el sentido de pertenencia en la comunidad (la mini-comunidad de tres) en la que había sido colocada. La exclusión que sintió por la intimidad entre las otras dos hermanas equivalía a

que Dios la excluía de Él. Significaba que, a pesar de los logros concretos que había hecho, su misión había sido un total fracaso.

Reflexión

María se sentía angustiada y necesitaba trabajar su dolor en el contexto de dirección espiritual dentro de su comunidad. Estaba a punto de una depresión. Le ofrecí citas de seguimiento para ayudarla a encontrar el sentido de su aflicción. Sin embargo, mientras persistiera ese sentimiento de estar excluida de Dios y no lo expresara, no era posible esta clase de ayuda. A mi parecer, este fue el mayor logro del examen espiritual. Abrió la brecha para que María abordara la infelicidad de su experiencia espiritual; y así los demás podían saber qué le afligía.

En términos de los cinco principios descritos anteriormente, todos fueron importantes para poder ayudar a María. La claridad del propósito que siempre explicamos puso la base para que ella se abriera y permitiera que surgiera su aflicción. El entorno le aseguró que habría tiempo. Nada nos interrumpiría, ni correríamos, así se pudieron acomodar los silencios vacilantes de su lucha emocional y espiritual para poder expresarse.

El tercer principio sugiere que es importante un genuino compromiso a la tarea y a la persona que se examina. No debe decirle a la gente que tiene prisa, que hay algo «más importante» que le preocupa, o que espera no encontrar ningún problema. Rápidamente sus pacientes notarán tales actitudes. En respuesta, cerrarán sus vulnerabili-

dades más sensibles y usted se perderá la oportunidad de poder ayudarlos.

En el caso de María, era importante informarse y estar abierto con relación a las prioridades y el idioma con el cual ella estaría familiarizada. Fue aun más importante ser capaz de observar que sus logros no coincidían con el monótono tono de su voz e introvertida conducta.

Fue crucial mantener una mentalidad abierta y estar dispuesto a no saltar a conclusiones. La realidad era que, genuinamente, yo no sabía cómo ella expresaría su aflicción. Debía ser capaz de tolerar eso en mí para permitir a María que lo tolerara. En términos de paciencia tengo que hacer mención del silencio de tres minutos. Tres minutos no es nada, pero en un ambiente callado, sin distracción, como el que se describió aquí, es mucho tiempo.

Caso 2: ¡sorpresa!

Sandra era una misionera casada con dos niños pequeños que por primera vez había estado viviendo en el extranjero en un área urbana densamente poblada. Ahora, durante su primer periodo de permiso, después de estar fuera tres años, había vuelto al Reino Unido.

Durante nuestra sesión, le pregunté si en ese tiempo había podido alimentarse espiritualmente. Suspiró, y me comentó que ella siempre había disfrutado de un patrón de estudio bíblico y oración en privado y en grupo. Trató por continuar con

ese patrón en su entorno en el exterior, pero infortunadamente, sintió como una pesada carga e imposible de realizar. Le dije que se oía algo decepcionada de sí misma. «Sí, no pude continuar con mi tiempo de oración y estudio. Todo me resultaba demasiado agobiador. Había demasiado calor y mucho que hacer», expresó. Sus pequeños la despertaban temprano y ya en la noche se sentía agotada. Parecía que nunca contaba con el tiempo suficiente. Era frustrante y se preocupaba por cuánto realmente estaba logrando.

Mientras hablábamos hubo momentos de silencio y de pausas. Sandra luchaba con poder expresarse, temblaba y vacilaba. Luego le pregunté, hasta ahora con tan poco tiempo y tantas interrupciones, cómo había podido manejarlas espiritualmente. Dijo que había tenido que renunciar a esa vida de devoción que había creído que iba a tener en el extranjero. Sabía que era algo muy importante, pero de alguna manera tenía que encontrar otras formas de lograrlo.

Después comenzó hablar diciendo que extrañaba mucho las tardes cuando se sentaba afuera con otras mujeres que también vivían en el complejo de apartamentos. Se sonrió y con nostalgia recordó esos tiempos más frescos cuando la gente se sentaba a hablar con los niños y a tomar bebidas refrescantes. Rió y dijo que hablaban de cualquier cosa, desde recetas de la temporada hasta sarampión, desde restricciones religiosas hasta las oportunidades educativas. Algunas de las mujeres asistían a la misma iglesia, y a veces hablaban de su fe.

Fue, entonces, cuando de repente se calló y comenzó a darse cuenta de la conexión entre esos momentos con sus vecinas y sus momentos con el Señor. Dios había estado con ella a través de sus amistades, con otros cristianos y con gente de otras religiones. Enseguida, exploramos la idea de que Dios podía encontrarse con ella de maneras inesperadas y que esos eventos podían enriquecer su vida y la de su familia; y también su tiempo de oración y estudio de la Palabra.

Reflexión

Durante el examen, Sandra aprovechó muy bien esa atmósfera de apertura, los silencios y las preguntas. Pudo encontrar la manera de darle sentido a su experiencia y a colocarla dentro de un marco de significado que se conectaba con la narración de su fe. El examen la capacitó para considerar su patrón usual y preferido de su tiempo de devoción, la frustración y la desilusión que sentía y esta nueva forma de experiencia de comunidad. La experiencia que había tenido con otros podía ahora situarla dentro de su sentido de propósito, llamado y vida de devoción.

Caso 3: el mismo ayer, hoy y siempre

Bernardo y Juana eran una pareja interracial e intercultural. Él era un nacional del país donde vivían y trabajaban y ella era una misionera expatriada. Después de casarse, fijaron su hogar en el extranjero, pero mantuvieron contacto con la agencia mi-

sionera para la cual Juana había trabajado originalmente. La pareja había procreado dos niños.

Debido a la guerra, decidieron reubicarse en el país de Juana para proteger a sus dos hijos. Ya habían asesinado a algunos miembros de la familia de Bernardo, incluyendo a su hermano. Poco tiempo después de su evacuación, les informaron que habían quemado su casa. Actualmente, vivían con miembros de la familia de Juana.

Cuando nos reunimos, mencionaron que se sentían bien. Se llevaban bien con los familiares de Juana, tenían suficiente espacio y no se sentían aislados. Relataron sus altibajos y pérdidas con gran tristeza y confusión. Comentaron que no se sentían enojados, que la vida era así. En cambio los occidentales, no entienden cómo son las cosas, dijeron muy categóricamente. Consideraban a los occidentales como muy sentimentales acerca de la vida humana «la gente no vive para siempre».

En medio de toda esa incertidumbre, les pregunté acerca de su fe en Dios. Ambos, declararon con firmeza que Dios «los había cuidado todo ese tiempo». Juana dijo que sólo en Dios podía uno confiar, nada más importaba. Bernardo, en un tono más suave, dijo que sabía que su hermano estaba con Dios, que en eso pensaba y no en la manera cómo había muerto.

Les comenté que eso me hacía pensar en el versículo de la Biblia que dice que Jesucristo es el mismo ayer, hoy y siempre. A ambos les pareció esta asociación y les transmitió una sensación

de alivio. Seguimos discutiendo qué era lo que necesitaban en su vida de fe en este punto. Al final de nuestro tiempo, les sugerí que sus necesidades de discutir su transición y experiencias cambiarían con el tiempo.

Reflexión

Claramente se podía observar que Bernardo, Juana y los niños habían sufrido un tiempo extremadamente doloroso que había puesto sus vidas de cabeza. Su propósito, seguridad, entorno y futuro desaparecieron de la noche a la mañana. No pudieron manejar sus pérdidas, ni las de sus seres queridos, ni la de su hogar. Les tomaría mucho tiempo procesar su pena y reconstruir sus vidas. Pudieron mantener a raya los sucesos abrumadores, concentrándose en el único centro que creían perdurable y eterno, Dios.

De varias maneras el examen fue útil para Bernardo y Juana. Uno de los resultados fue poder expresar su enojo. Hasta ahora no habían podido expresar el enojo de lo que había sucedido en el país. Sin embargo, ¡pudieron expresarlo conmigo! Cuando exteriorizaron sus puntos de vista acerca de los occidentales, dirigidos hacia mí, pude ver que su enojo estaba aflorando, aunque no en la manera adecuada. Convertirme en el receptor de la hostilidad de la gente, sin tomarlo en forma personal, ni ponerme a la defensiva, suena fácil pero, ¡no lo es!

El segundo resultado fue la discusión que siguió al aceptar su declaración de fe sin cuestionar. Juz-

gué que era más conveniente acompañarlos exactamente donde se encontraban, sin desafiarlos. Esto les permitió relajarse lo suficiente para poder hablar de sus necesidades. También me sentí obligada a sugerirles que sus necesidades cambiarían con el tiempo. Mi esperanza era que recordarían ese comentario y los prepararía para más adelante procesar sus experiencias.

Caso 4: espacios bien abiertos

Simón era un hombre casado con hijos pequeños. Su trasfondo era de una iglesia en casa y estaba acostumbrado a tomar papeles de liderazgo. En su trabajo en el exterior, en su iglesia, había desempeñado responsabilidades pastorales y administrativas. Sentía la enorme carga de cuidar a su familia al tener que adaptarse a una vida en un vecindario difícil. Vivían en una gran ciudad densamente poblada.

Simón estaba preocupado porque no había sido capaz de encontrar la manera de vivir lo que él describía como «una vida cristiana consecuyente». Anhelaba por un deseo de orar con regularidad y por fortaleza interior. Había pedido ayuda a los ancianos de sus dos iglesias, la local y la que lo había enviado. Sentía que había tratado arduamente, que «había sudado la gota gorda», pero sólo se frustró más y estaba más aterrado y más irritable.

Inicialmente, nos enfocamos en las pesadas responsabilidades que llevaba, pero aparentemente la discusión no tuvo ningún impacto. Hubo momentos de seria meditación y traté de decir algo acerca de los sentimientos que habían emergido durante la conversa-

ción. Le pregunté acerca de dos o tres cosas a las que él dijo no. Finalmente, pude dar en el clavo. Comenté que intuía que se sentía como atrapado.

Al oír esto, hubo un cambio abrupto en Simón. «¡Sí, totalmente atrapado!» Respondió. Comenzó a relatar que había crecido en una isla y que le gustaba dar largas caminatas solo. Ahora se mostraba animado al recordar con nostalgia acerca de las maravillas del mar, las playas, el cielo, cuando oraba, cantaba y gozaba de la vida. Se reavivaron sus sentidos, su memoria y perspectivas. En su voz, parecía no haber final para su entusiasmo y deleite.

Se detuvo y tristemente comentó que en su misión en el exterior, no existían estas cosas. Solamente le quedaba suspirar porque veía imposible salir de su ambiente tan restringido.

Esto nos llevó a pensar en cómo Simón podría encontrar el espacio externo que siempre había gozado y que le permitiría tener el espacio espiritual y emocional para asumir las demandas de su llamado. Al tomar en cuenta otras alternativas pudo ser flexible. Estaba consciente de que no podía recrear las experiencias de su niñez, pero estaba abierto a la posibilidad de encontrar algunas parecidas.

Reflexión

Simón era un hombre joven, talentoso y competente. Su trabajo era innovador y emocionante. Sin em-

bargo, se sentía atrapado por el entorno y también por la manera definida de considerar su vida espiritual. Una vez que comprendió esto, se asombró al oírse a sí mismo. Había esperanza para él. Estaba tan agradecido, ahora sabía de qué se trataba todo esto.

Inicialmente, me enfoqué en la pesada carga de responsabilidades que Simón trataba de echarse al hombro. Abordamos la idea de evaluar y reconsiderar su carga de trabajo. Sin embargo, era claro que esta idea, buena en sí, no era lo que necesitaba para dejar de preocuparse por su vida espiritual. El principio de una mentalidad abierta fue esencial. No fue fácil ubicar el centro de la necesidad de Simón. Era importante estar alerta, continuar explorando y seguir escuchando. Cuando el nivel de energía de Simón cambió al encontrar el «oro» emocional, ambos pudimos oírlo claro y fuerte.

No volví a ver a Simón. No sé qué se hizo, y tuve que evitar llegar al punto de preocuparme si Simón fue capaz de incorporar a su vida lo que descubrimos en el examen. Como sabemos que no podemos hacerlo todo y que no tenemos todas las respuestas, confiamos en que la gente podrá aplicar lo que es útil para ellos.

Reflexiones finales

El enfoque para examinar la espiritualidad del personal como se describió aquí, está arraigado en nuestro contexto particular. El suyo no será igual al mío. Sin embargo, espero que tome lo que le sea útil.

La tarea no es fácil. Quizá, para ini-

ciar la sesión, quiera usar una lista o hacerle a la gente un número de preguntas rutinarias. Cualquier cosa que haga valdrá la pena y será apreciado, siempre y cuando sea respetuoso y se comprometa todo el tiempo. Esto incluye, estar dispuesto a buscar ayuda en otros. Ocasionalmente, esto significa una consulta especializada con un profesional. Tal vez, consultar a un consejero o a un director espiritual podría facilitar la asistencia a una conferencia o curso.

Es importante que trabaje con otros de vez en cuando para observar su propia práctica. Debe contar con un compañero, supervisor o consejero con quien pueda llegar a un arreglo confidencial y digno de confianza.

Habrán momentos en que tendrá que buscar ayuda para que cuiden de usted y examinen sus propios conflictos, estrés y problemas. Al sentirse usted cuidado, lo libera para estar totalmente disponible para la tarea, sin sus problemas personales de por medio.

Es un privilegio, constantemente fascinante, ocuparse del examen de la espiritualidad personal de la gente. Espero que los cinco principios sean de utilidad cuando considere su

trabajo con la gente que regresa del exterior y particularmente cuando examine sus experiencias espirituales con ellos.

Preguntas para discusión

1. ¿De qué maneras cree que este proceso de examinar la espiritualidad personal es similar a la orientación espiritual o a pastorear? ¿Es diferente?

2. ¿Existen otros principios medulares que usted usa para guiar su trabajo en ayudar a la gente? Si es así, ¿cuáles son?

3. Considere los comentarios del autor acerca de las ventajas y desventajas de usar consultores externos o de casa. ¿Cuáles son más relevantes para su organización y entorno?

4. ¿Cuál es el papel de la oración al examinar la espiritualidad personal? Por ejemplo, ¿se debe empezar o terminar en oración? ¿Estará estableciendo expectativas o inhibiciones al orar antes de comenzar? ¿Ayudará la oración o interferirá en el proceso?

5. ¿Qué clase de cosas, que surgen en un examen de la espiritualidad, lo alertarían para recurrir a una ayuda más especializada? ¿Tiene recursos o ideas que ofrecer y cómo los discutiría?

Cómo edificar equipos fuertes

Kelly O'Donnell

Existen tres maneras seguras de socavar a un equipo o a una familia. En pocas palabras, no hable, no comparta sus sentimientos, no confíe. Los equipos, al igual que las familias, necesitan de un cuidado deliberado para mantenerse saludables.

Con cada equipo en problemas con el que he trabajado ha sufrido los tres «no» mencionados. En cada caso, había faltado un foro regular y aceptable que lidiara con los problemas de las relaciones y las tareas. También esta observación encaja bien con la investigación sobre la adaptación misionera donde uno de los mayores factores de estrés es la confrontación personal (Gish, 1983). ¡Qué gran desafío es enfrentar nuestras diferencias!

Cómo lidiar con las diferencias

Cuando ejercemos la reconciliación bíblica todo el mundo gana (Mateo 5:22-26; 18:15-22). Para mí, la esencia de solucionar nuestras diferencias radica en un «cuidado-frontal»: «Como estamos interesados en cuidar nuestra relación podemos confrontarnos con honestidad para solucionarlos» (Augsburger, 1981; Palmer, 1991). Pero, exis-

ten otras situaciones transculturales donde un enfoque indirecto es el más apropiado para resolver un conflicto, como recurrir a un intermediario para que interceda por uno (Augsburger, 1992; Elmer, 1993).

Trabajar nuestras diferencias puede despertar un sentimiento incómodo de sentirnos «malos» o «equivocados», algunas veces los mismos sentimientos que sentimos cuando niños. También hacen surgir luchas subyacentes por el control y poder dentro de la relación. Esto, unido a nuestra inseguridad humana natural, da como resultado una regresión constante de distanciarnos unos de otros. Primero, como una desviación, lo llamamos «diferenciación». Luego, experimentamos desavenencias, seguido por comentarios y comportamientos destructivos, desesperación personal y de grupo y, eventualmente la disolución del equipo (Johnson & Royer, 200). Se rompen corazones, se separan los grupos y una multitud de pecados cubre el

amor (Livingston, 1993, p.115). ¡Con razón este proceso ha tenido influencia en el surgimiento de más de 20.000 denominaciones cristianas e iglesias en los dos últimos milenios (Barrett, 1982, p.34)!

¿Qué más puede socavar a un equipo? Katzenbach y Smith (1993) dicen que uno de los principales contribuidores es el rechazo a pensar precisamente en la naturaleza de un «verdadero» equipo. Así, como los equipos en el mundo de los negocios, no todos los «equipos» misioneros son realmente equipos. Para estos investigadores, un verdadero equipo conlleva ciertas variables: «un pequeño número de personas con habilidades favorables que se compromete a un propósito en común, logra objetivos con el mutuo acuerdo de ser responsable ante los demás» (p.45). Los equipos de mayor éxito están comprometidos a desarrollar estas características básicas. Además, tienen un fuerte compromiso con el éxito del otro y se aferran al «reto de una exigente ejecución» que inspira a todos los miembros del equipo. ¿Se caracteriza su equipo con estas bases?

La ayuda del cacto

Durante mi juventud me gustaba vagar con mi perro, un gran danés negro, por las colinas cercanas a mi hogar en California del Sur. Uno de mis juegos imaginarios favoritos era pelear con un palo, como sable, contra los cactus amontonados. Y por más «sablazos» que le propinara, o le cortara pedazos, nunca podía ven-

cer esta planta. Era una planta muy bien adaptada al ambiente seco y desértico, protegida con su capa cerosa para conservar los preciosos líquidos y sus molestas espinas filudas para mantener a los depredadores a distancia. De hecho, era muy resistente.

Los equipos misioneros pueden aprender de los cactus. Esto es verdad para los equipos que viven en ambientes difíciles, por ejemplo, con recursos limitados, inestabilidad política, pobreza o rechazo social. Como el cacto, deben encontrar maneras de hacerse fuertes para mantener el equipo vivo (relaciones) y mantener la perspectiva en medio de los retos de afuera (tareas). Pero, desarrollar esta resistencia no es algo automático, ni rápido. Más bien, «nos hacemos» de esa resistencia a través de las varias etapas de la vida en equipo (Love, 1996).

El corazón y el cuidado del cacto

Aparte de sus reuniones normales, constantemente aconsejo a los equipos que deben dedicar un tiempo especial para su edificación, por lo menos, una vez cada dos meses. La clave está en el fortalecimiento de una o más de las cuatro dimensiones básicas del equipo: relaciones (conectarse con y cuidarse de nuevas maneras), tarea (discutir y planificar estrategias relacionadas con el trabajo), vida espiritual (adorar y orar juntos) y ética (observar cómo se relacionan los miembros del equipo y cómo trabajan juntos: estilos de trabajo y expectativas de profundizar la relación). La edificación de los equipos funciona mejor cuando se practican las siguientes cuatro «P»:

- Punto de enfoque claro y de común acuerdo.

- Participación de todos, de corazón.

- Posibilitar.

- Presencia del Señor.

A las más conocidas herramientas SET (por Standard Evangelical Team o Equipo Evangélico Estándar, como momentos de discusión y oración), me gustaría complementarla con algunas más novedosas. En este capítulo se describen varios ejemplos, como dibujo creativo, caminata a ciegas y juego de caracteres (consulte también Jones & Jones, 1995; O'Donnell, 1992). Se necesita aprender a darse, escuchar y cooperar activamente. La mayoría de equipos aprecian la oportunidad de aprender y crecer juntos.

Ahora examinemos ocho características claves de los equipos fuertes (resumidas en el acrónimo CACTOS), junto con algunas herramientas del cuidado en equipo. Estas características y herramientas se originan de la investigación de familias fuertes y equipos saludables, junto con mi experiencia en consejería. Por eso, este material puede aplicarse a la familia y a la vida en equipo también. El artículo de Shelby Harrison (1990), «Healthy Families and Missions» (Familias saludables y las misiones), me fue muy útil para el desarrollo inicial del equipo CACTO.

Características de los equipos resistentes

Las ocho características que describo son:

- Componérselas

- Compromiso

- Aprecio

- Comunicación

- Tiempo juntos

- Comprensión

- Sistema estructura

- Salud espiritual

Componérselas

La perseverancia y la fuerza interior caracterizan a un equipo fuerte. Los retos se ven como oportunidades de crecer. Los miembros creen que los demás dan lo mejor, a pesar de las debilidades, y recuerdan los muchos ejemplos de resistencia y éxito del pasado. Trabajan a través de las barreras de comunicación y, si es necesario, prueban enfoques diferentes para continuar. También minimizan las distracciones para mantenerse enfocados en su trabajo y normalmente usan recursos fuera del equipo para una capacitación y aprendizaje continuos (Lewis & Lewis, 1992; Harrison, 1997).

- *Éxitos.* El desempeño de un equipo de éxito engendra la cohesión del equipo. Examine dos retos que su equipo enfrentó y superó en los últimos meses en el trabajo. Use el inventario CHOPS, una herramienta corta para la evaluación del estrés, e identifique las luchas y las estrategias para

«componérselas» (consulte el capítulo 11 y también O'Donnell & O'Donnell, 1995). Además, defina los retos presentes y futuros de maneras que se puedan controlar para evaluar su progreso (por Ej. Aprenderse 20 frases nuevas esta semana versus fluidez).

■ *Fortalezas y debilidades.* Dibuje una imagen de cuál cree usted que sea la mayor fortaleza del equipo para «componérselas» y otro dibujo de la mayor debilidad. Escriba el título y una leyenda para cada uno; y luego discuta los dibujos con el grupo.

Compromiso

Apunte a todo y no le dará a nada. Los equipos fuertes se trazan metas específicas, estrategias claras y relaciones definidas en las cuales invierten. Los miembros se dedican resueltamente al bienestar de todos y a alcanzar la meta del equipo. Los miembros sienten que pertenecen y que influyen en su grupo. Las metas del grupo son prioridad y de mucho valor, sin embargo, respetan las responsabilidades que los miembros tienen con su familia, amigos, comunidad y otros grupos.

Un buen equipo, un mal equipo. Identifique un equipo bueno en el que haya participado y otro malo. Describa a cada equipo de acuerdo a las cuatro dimensiones que se mencionaron anteriormente: relaciones, tarea, vida espiritual y ética. ¿Influyen sus experiencias anteriores en la clase de equipo en el que ahora forma parte?

Responsabilidad mutua. ¿Cuenta con un acuerdo por escrito o con una serie de guías para el equipo? (Consulte el Apéndice 1 para discutir los medios de entendimiento) ¿Existen evaluaciones planificadas para la retroalimentación y el desempeño? Revíselas en grupo y que los miembros del equipo contribuyan con sus comentarios acerca del contenido. Esto ayuda a ser responsable ante los demás, algo importante para el estímulo y para un mejor desempeño.

Aprecio

Los miembros del equipo deben contar con momentos planificados y espontáneos para expresarse aprecio. Reconocer las contribuciones de los demás y dar gracias ayuda a la cohesión del grupo. Como las otras características en este «equipo», el aprecio es una actitud y un comportamiento. ¡Así que cultiven ambos! Los hijos son parte de los equipos también, así que asegúrese de incluirlos cuando comparta ánimo.

Herramientas

■ *Sorpresas.* Sorprenda a los miembros del equipo con una tarjeta a alguien que esté enfermo o invitando a alguien a tomar café o a comer. Celebre el aniversario de la llegada de alguien al campo o de unirse a la organización, o reconozca un logro reciente. El aprecio también se expresa dando consuelo y prestando oído en momentos difíciles.

■ *Servicio.* Haciendo caso a la sugerencia de Richard Foster's (1978, p.122), escoja una manera simple de

ayudar a alguien cada día y anímelo con su servicio. Puede ser anónimo. Es más desafiante de lo que cree.

Comunicación

Los miembros de equipos resistentes poseen buenas aptitudes de comunicación, incluso en la resolución de conflictos. Escuchan bien y muestran empatía, dándole valor a los sentimientos de los demás. Reconocen la importancia de conocerse, tomar tiempo para volver atrás y reflexionar para seguir adelante y conectarse con otros. Se hacen esfuerzos genuinos para explorar y relacionarse, culturalmente sensibles. Existen también canales escritos y verbales para intercambiar información y actualizaciones acerca de la vida y el trabajo.

■ *Habilidad de escuchar.* Divida en parejas y dedique cinco minutos a escuchar a su compañero (a) que describa algo importante para él o ella. Brevemente resuma qué escuchó. Luego cambien papeles. Concluya haciendo unas cuantas preguntas a cada uno sobre lo que se compartió.

■ *Verifique la comunicación.* Identifique las principales fuentes de comunicación dentro de su grupo. ¿Quiénes son los comunicadores? ¿Quién comunica más o quién comunica menos? ¿Qué idiomas se usan? ¿Qué temas de comunicación se necesitan? Identifique una situación donde no fluyó bien la comunicación. ¿Cómo puede mejorar los vínculos de comunicación? Trate de

dibujar un diagrama de flujo de la comunicación.

Tiempo juntos

Los equipos necesitan pasar tiempo de calidad juntos, una gran cantidad de tiempo. Esto es especialmente necesario durante alguna transición importante, como cuando los equipos se reagrupan con otros miembros durante situaciones de crisis o durante las primeras etapas de la vida del equipo. Para complementar, dos buenos refranes: «conoce a Dios y haz que te conozca» y «conoce a otros y date a conocer». Una meta razonable es: establece relación íntima con unos cuantos pero llévate bien con todos. También desarrollamos resistencia cuando, periódicamente, compartimos juntos momentos de esparcimiento. Simplemente gozar de la compañía de otros, así como edificar amistades de apoyo con los nacionales.

■ *Desarrolle la confianza.* La confianza crece al compartir experiencias. Se gana, no se presume. Identifique aquellos de su equipo con quienes pasa más tiempo o pasa menos tiempo. Trate de realizar una «caminata a ciegas» con alguien que no conoce muy bien. Se tapan los ojos de la persona y por cinco minutos se guía por el salón, luego se cambian los papeles y se discute la experiencia.

■ *Relaciones de equipo.* Becky Lewis que trabaja con Frontiers (Fronteras), describe cuatro tipos de relaciones: almas gemelas (como Rut y Noemí, David y Jonatán), colegas (amables y compatibles pero no muy íntimos), enigmas (gente misteriosa que

no se entiende) e irritantes (gente que realmente no agrada). Discutan estas cuatro categorías a la luz de algunos comentarios inspiradores sobre la amistad, tales como los de Eclesiástico, capítulo 6 (literatura apócrifa de la sabiduría judía que hace énfasis en que la confianza lleva tiempo, que uno no debe confiar en otro con mucha rapidez y que un verdadero amigo es el remedio de la vida, consulte el Apéndice 2). Trate de realizar alguna actividad divertida con el enigma y el irritante. Las categorías se pueden cambiar, esperamos que para bien, y es más fácil de lo que se cree.

Comprensión

Henri Nouwen declaró que una de las realidades más difíciles de la vida es que «el amor y las heridas siempre van juntos». Los equipos saludables experimentan tensiones y heridas. Existen momentos que aflorarán nuestros lados oscuros; y otros momentos que con sólo ser diferente a los demás, se creará fricción. Para atenuar el impacto, los miembros del equipo pueden examinar sus estilos y preferencias: personalidad, liderazgo, toma de decisiones, aprendizaje, trabajo, comunicación y espiritualidad. La clave radica en cómo «encajar juntos» y no en identificar las debilidades del otro. Así, los miembros del equipo, genuinamente tratarán de comprender y aceptarse mutuamente y de sentirse libres de hablarles en la vida de cada uno. Siempre que se quiera terminar algo, hay que practicar el recibir y ofrecer perdón; para mí es la condición *sine*

qua non (sin la cual no) de la salud relacional del equipo.

■ *Principios de la relación.* Como grupo, estudien en el libro de Proverbios de 10 a 20 proverbios que guíen las interacciones del equipo y la resolución de conflicto. Anótelos. ¿Serán principios transculturales? ¿Cómo se aplican a los miembros del equipo de diferentes culturas? También es de utilidad identificar varios de los versículos de «unos a otros» en el Nuevo Testamento (tal como animense unos a otros cada día, Hebreos 3:13).

■ *Preferencias transculturales.* Discutan el artículo de Sandra Mackin (1992) «Multinational Teams» (Equipos multinacionales), relacionando qué dice acerca de los diferentes tipos de liderazgo, estructuras, toma de decisiones, relaciones, etc., qué tienen o quieren en su equipo. Asegúrese que todos tengan la oportunidad de expresarse y explique cómo el trasfondo de cada cual influye en las prácticas y preferencias. Relaciónelas con las normas de la cultura anfitriona.

Sistema de estructura

Tener resistencia requiere de un régimen. Es importante contar con papeles claros para los líderes y otros miembros: métodos bien definidos para la toma de decisiones, guías aceptadas para la responsabilidad ante otros y la resolución de conflictos; y en muchos casos un acuerdo escrito o un «Memo de Entendimiento». Cada uno tiene responsabilidades escogidas y asignadas para que la gente sepa dónde encajan y dónde pertenecen. También la estructura proporciona un

sentido de seguridad. Los asuntos estructurales son de especial importancia para los equipos multinacionales donde las diferentes expectativas, habladas y no habladas, deben aclararse y concertarse (consulte Cho & Greenlee, 1995; Roembke, 2000).

■ *Árboles equipo*: Dibujen un árbol que represente a su equipo. Puede ser abstracto, realista o impresionista. Dibuje a los miembros del equipo dentro y alrededor del árbol. Después, discutan sus dibujos. Con relación a los dibujos, ¿cuál es la percepción de la estructura del equipo y su función? ¿Quiénes están más cerca? ¿Quiénes influyen más? ¿Qué papeles están representados? Háganse unas cuantas preguntas entre todos; luego cuelguen sus árboles durante unos días en la pared para crear un «huerto del equipo». También es una buena manera de explorar la ética del equipo.

■ *Protocolos para conflictos*. ¿Existen guías para resolver las diferencias y los conflictos? Examine, o si se puede dramatice, cómo el equipo manejó un conflicto reciente. Enumere qué cosas hicieron bien y cómo mejorarlas. ¿Se cumplieron las guías? ¿Necesitan revisarse?

Salud espiritual

Las actividades no hacen al ser humano. Dios nos llama a una relación con Él (1 Co. 1:9), además nos crea para tareas específicas (Efesios 2:10). La salud espiritual es el fundamento de la resistencia del equipo; se desarrolla durante los sube y bajas

de la vida del equipo según los miembros se «revisten todos de humildad» (1 Pedro 5:5) y busquen todos juntos a Dios a través de PACAS: proclamar su carácter, adorarle, confesar nuestras faltas, acción de gracias y suplicar por las necesidades.

■ *Lean juntos*. Lean un libro cristiano juntos, como por ejemplo, un libro sobre el desarrollo del carácter a través de circunstancias difíciles. Un buen ejemplo es el libro de Joyce Huggett (1997) *Formed by the Desert* (Formado en el Desierto).

■ *Lleven sus cargas*. Existe un proverbio de Uzbekistán que dice: «Una verdad amarga es mejor que una mentira dulce». Y Proverbios 14:8 declara: «La sabiduría del prudente es discernir sus caminos, pero al necio lo engaña su propia necedad». En una escala de 1 a 10 ¿qué tan abiertos son entre ustedes? Hablen acerca de cómo quieren compartir y oren por las cargas individuales y del equipo (Gálatas 6:1).

Reflexiones finales

Desarrollar equipos fuertes es parecido a desarrollar familias fuertes. Requiere de mucha sabiduría, atención, perseverancia y a menudo de «tiempos de sacrificio» para que funcionen (Proverbios 24:3-4). Hay momentos en que todo equipo se queda estancado y se requiere de cuidado para que vuelva al camino. Este «Equipo Cacto» puede ayudar. Revíselo periódicamente y use algunas de las herramientas sugeridas para fortalecer su equipo. Elton Trueblood está en lo correcto al decir: «Lo más gratificante es hacer

algo que realmente importa con colegas agradables que comparten con nosotros la firme convicción que se debe hacer».

Preguntas para discusión

1. ¿De qué maneras el personal misionero necesita ser como el cacto?

2. En relación con los comentarios expresados por Katzenbach y Smith, sobre un excelente desempeño de los equipos, ¿cómo se conforma su equipo con las características de dichos equipos?

3. ¿Qué herramientas le serán más útiles para mejorar la resistencia de su equipo? ¿Cuáles serán las más útiles para su familia?

4. Haga una lista de los posibles beneficios y obligaciones de usar estas herramientas con un equipo multinacional.

5. Recuerde unos cuantos ejemplos de «tiempos de sacrificio» que ha experimentado con su familia o su equipo. ¿Los fortalecieron o los debilitaron?

Apéndice 1

Memorandums de entendimiento²¹

Unir un equipo factible es un gran reto. Un importante paso inicial es desarrollar un acuerdo de equipo o «Memo de Entendimiento" (ME). A continuación algunas sugerencias

para que los líderes del equipo elaboren este documento. El ME tiene el propósito de ayudar a aclarar y ajustar las expectativas entre todos los miembros del equipo.

1. La gente sigue al líder. Así que comparta su sueño de una manera que aumente la confianza de los demás en que se puede lograr.

2. Haga todo lo que esté a su alcance para que los miembros tengan una idea de cómo será ser parte de ese equipo y cómo usarán su tiempo.

3. ¿Cuál es su estilo de liderazgo? ¿Cómo pueden los miembros del equipo participar? Explíqueles el escenario para las relaciones interpersonales del grupo.

4. Los miembros del equipo necesitan estar seguros que recibirán ayuda y liderazgo y que tendrán libertad para probar un montón de cosas en su propio estilo. No espero que los seres humanos sean consecuentes. Habrá momentos que esperarán que usted les dé todas las respuestas para asegurarse que todo irá bien, y otros momentos que se rebelarán a su manera de hacer las cosas.

5. La gente sigue a un ganador. Comparta algunas ideas de cómo y por qué usted cree que ese equipo es capaz ser efectivo y lograr sus tareas.

6. Obtenga otras ideas de otros ME, pero tenga cuidado de no ofrecer algo que realmente no tiene la intención de dar o hacer en su equipo.

²¹ Se basa en una hoja de trabajo desarrollada por Tim Lewis. Usado con permiso.

7. Permita que los potenciales líderes conozcan sus fortalezas y debilidades, y cómo usted las ve como complemento de sus dones. Pero, en primer lugar, ¿por qué necesita un equipo? Porque la gente necesita ser necesitada.

8. Las preguntas específicas que necesita tratar en un ME: ¿Adónde vamos? ¿Qué clase de trabajo haremos y con quién? ¿Cómo obtendremos las visas? ¿Cómo será nuestro nivel de vida? ¿Cuánto dinero necesitaremos? ¿Tendremos un fondo común o compartiremos de alguna otra manera, o existe un equipo de trabajo para reunir fondos con el cual todos contribuiremos? ¿Cómo resolveremos los conflictos? Si no nos gusta allí, ¿qué tan rápido podemos salir o por cuánto tiempo será nuestro compromiso? ¿Con qué recurso contamos en el caso que no nos entendamos con el líder? ¿Cómo aprenderé el idioma? ¿Cuáles son las expectativas para las madres? ¿Quién decide mi estilo de vida, qué debo aceptar antes de salir y sobre qué podremos decidir allá? ¿Qué habilidades debo poseer antes de salir para el extranjero? ¿Qué trasfondo religioso encajaría mejor en este equipo? ¿Qué queremos que suceda, qué tan pronto, cuál es nuestra parte y cuál es nuestro papel? ¿Existe alguna clase de provisión en caso de enfermedad o emergencias? ¿A quién le rinde cuentas el líder? ¿Cómo

mo encaja la organización que nos envió con el esfuerzo del equipo? ¿Qué clase de preparación recibiremos de fuera? ¿Qué tan seguido podremos ir a casa?

Apéndice 2

Eclesiástico 6:5-17²²

La boca amable multiplica sus amigos, la lengua que habla bien multiplica las afabilidades. Sean muchos los que estén en paz contigo, las para consejero, uno entre mil. Si te echas un amigo, échatelo probado, no tengas prisa en confiarte a él. Porque hay amigo que lo es de ocasión, no persevera en el día de tu angustia. Hay amigo que se vuelve enemigo, descubrirá la disputa que te ocasiona oprobio. Hay amigo que comparte tu mesa, no persevera en el día de tu angustia. Cuando te vaya bien, será como otro tú, con tus servidores hablará francamente; mas si estás humillado, estará contra ti, se hurtará de tu presencia. De tus enemigos apártate, de tus amigos no te fies. El amigo fiel es seguro refugio, el que le encuentra, ha encontrado un tesoro. El amigo fiel no tiene precio, o hay peso que mida su valor. El amigo fiel es remedio de vida, los que temen al Señor le encontrarán. El que teme al Señor endereza su amistad, pues como él es, será su compañero.

Bibliografía

- Augsburger, D. (1981). *Caring enough to confront*. (Preocuparse por los demás como para confrontarlos) Ventura, CA: Regal Books.
- (1992). *Conflict mediation across cultures: Pathways and patterns* (Mediación en el conflicto entre culturas: formas y patrones) Louisville, KY: Westminster/John Knox Press.

²² Biblia de Jerusalén. (1975), p. 923. Ed. Española Desclée de Brouwer, S.A., 1976 Henao, 6, Bilbao.

- Barrett, D. (Ed.). (1982). *Enciclopedia cristiana mundial*. Nairobi, Kenya: Oxford University Press.
- Cho, Y., & Greenlee, D. (1995). Cómo evitar las dificultades en los equipos multi culturales. *International Journal of Frontier Missions*, 12, 179-183. (Revisita internacional de las misiones fronterizas).
- Elmer, D. (1993). *Conflicto transcultural: Building relationships for effective ministry*. (Cómo entablar relaciones para un ministerio efectivo) Downers Grove, IL: InterVarsity Press.
- Foster, R. (1978). *Celebration of discipline*. (Celebración de la disciplina) San Francisco, CA: Harper & Row.
- Gish, D. (1983). Fuentes del estrés del obreiro. *Journal of Psychology and Theology*, 15, 238-242. (Revista de psicología y teología)
- Harrison, M. (1997). Capacitación y supervisión en el campo: Perspectiva de los viejos países de envío. En W. Taylor (Ed.), *Too valuable to lose: Exploring the causes and cures of missionary attrition* (pp.265-275). (Demasiado valioso para que se pierda: Explorando las causas y las curas de la deserción misionera) Pasadena, CA: Biblioteca William Carey.
- Harrison, S. (1990, February). Familias saludables en las misiones. *World Christian Magazine*, pp.25-27. (Revista del mundo cristiano)
- Huggett, J. (1997). *Formed by the desert*. (Formado en el desierto) Guilford, Surrey, UK: Eagle Press.
- Katzenbach, J., & Smith, D. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high performance organization*. (La sabiduría de los equipos: Cómo crear una organización de excelencia) Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Johnson, D., & Royer, K. (2001). *Team re building*. (Reconstrucción de equipos) Ensayo sin publicar. Disponible en: KenRoyer@aol.com.
- Jones, G., & Jones, R. (1995). *Teamwork*. (Trabajo en equipo) London, UK: Scripture Union.
- Lewis, T., & Lewis, B. (1992). Cómo preparar a los equipos misioneros. En K. O'Donnell (Ed.), *Missionary care: Counting the cost for world evangelization* (pp. 163-170). (Cuidado del misionero: Consideremos el costo de la evangelización mundial) Pasadena, CA: Biblioteca William Carey.
- Livingstone, G. (1993). *Planting churches in Muslim cities: A team approach*. (Edifiquemos iglesias en las ciudades musulmanas: un enfoque en equipo) Grand Rapids, MI: Baker Book House.
- Love, R. (1996). Las cuatro etapas del desarrollo de un equipo. *Evangelical Missions Quarterly*, 32, 312-316. (Revista trimestral de las misiones evangélicas)
- Mackin, S. (1992). Equipos internacionales. En K. O'Donnell (Ed.), *Missionary care: Counting the cost for world evangelization* (pp. 155-162). (Cuidado del misionero: Consideremos el costo de la evangelización mundial) Pasadena, CA: Biblioteca William Carey.
- O'Donnell, K. (1992). Herramientas para la formación de Equipos. En K. O'Donnell (Ed.), *Missionary care: Counting the cost for world evangelization* (pp.184-201). (Cuidado del misionero: Consideremos el costo de la evangelización mundial) Pasadena, CA: Biblioteca William Carey.
- O'Donnell, K., & O'Donnell, M. (1995). *Zorras, gigantes y lobos*. *International Journal of Frontier Missions*, 12, 185-188. (Revista internacional de las misiones fronterizas)
- Palmer, D. (1991). *Managing conflict creatively: A guide for missionaries and Christian workers*. (Cómo administrar el conflicto creativamente) Pasadena, CA: Biblioteca William Carey.
- Roembke, L. (2000). *Building credible multicultural teams*. (Edifiquemos equipos multiculturales posibles) Pasadena, CA: William Carey Library.

Guías para crisis y entrevistas de reingreso

Debbie Lovell Hawker

En estos días, existe tanta controversia acerca de la entrevista de reingreso en conferencias, dentro de las mismas organizaciones y en la literatura. Esta entrevista, en el pensamiento actual del ejercicio, es un servicio esencial para el personal misionero. Pero, ¿qué es exactamente? ¿Qué tipos de entrevista están disponibles? ¿Qué se necesita para realizarla bien? Y, ¿cómo funciona? La autora considera estas y otras preguntas a la luz de la literatura y de la investigación que se ha realizado sobre el tema, y comparte su vasta experiencia, tanto en las crisis como en la entrevista de rutina.

La joven mujer que estaba sentada frente a mí había estado trabajando con una organización misionera durante una época de «limpieza étnica». Me contó de una mujer a la que habían forzado a cocinar, en una olla, el cuerpo de su propio hijo y de un grupo de niños de escuela que había sido masacrado, y de aldeas donde les decían que a los hombres los habían capturado e inyectado para que fueran VIH positivos; para que ellos junto con sus esposas fueran muriendo poco a poco y dolorosamente de este virus de sida. Dijo que no había tenido las fuerzas suficientes para contarle a otros de las cosas terribles que le había tocado vivir. Le pregunté cómo

había hecho para arreglárselas ante tanto horror. Ella contestó: «Lo que me mantenía en pie era el hecho de que iba a poder hablar con alguien durante este informe de incidente crítico. Eso me salvó de irme a pique».

Unas semanas después, un hombre de otra organización vino para que lo entrevistara. Acababa de regresar después de cinco años en el extranjero. Dijo que en general, su tiempo fuera había sido bueno, que no había experimentado nada que pudiera describirse como «traumático». Sin embargo, había sufrido mucho estrés debido a las dificultades que tuvo con su equipo, y que había tenido que trabajar largas horas todos los días. Se sentía agotado y desgastado, y se preguntaba qué te-

nía que hacer ahora. Al final de la sesión, dijo que había sido muy útil hablar con alguien fuera de la organización, y que se sentía aliviado al oír que sus sentimientos eran normales, dada las circunstancias. Agregó que ahora se daba cuenta de que no había razón para sentirse culpable por haberse tomado un tiempo para descansar. Además afirmó que usaría las estrategias discutidas durante la sesión para manejar el estrés.

¿Qué es esta entrevista de reingreso?

Generalmente, se trata de hablar acerca de una experiencia que se ha tenido. Para los misioneros se ofrecen diferentes tipos de entrevista que se definen así:

- *Entrevista operacional*: solicitar información acerca del trabajo realizado y acerca de los logros. El objetivo es obtener información adicional acerca del proyecto.

- *Entrevista personal*: se pregunta cómo fue la experiencia y cómo le afectó. El objetivo es ofrecer cualquier apoyo que se necesite y ayudar al individuo en el proceso de adaptación.

- *Informe de Incidente Crítico (CID)*: consiste en una entrevista altamente estructurada, de carácter personal, tras una experiencia traumática (tal como un desastre natural, un incidente violento, un accidente de tráfico). El objetivo es ayudar a una pronta recuperación y a prevenir que se desarrollen las reacciones de un estrés post traumático.

Es una práctica común realizar la entrevista operacional a todos los misioneros que regresan. Así, la organización puede saber cómo van los proyectos y puede realizar los cambios necesarios. Este capítulo se enfocará en la entrevista que gira alrededor de la persona y no en la tarea. En particular, este capítulo describirá el uso del Informe de Incidente Crítico (CID). Primero, se discutirá la estructura del CID cuando se usa después de un incidente traumático. Luego se describirá una versión adaptada del CID. Esta versión se puede usar en una entrevista de rutina al final de una misión, sin que se hayan sufrido incidentes traumáticos.

¿Por qué es necesario la entrevista personal?

Los misioneros a menudo están en un alto riesgo de sufrir incidentes traumáticos debido a los lugares en que les toca trabajar. Por ejemplo, están en riesgo de sufrir accidentes de tráfico, enfermedades epidémicas, desastres naturales, disturbios, asaltos, acoso sexual, guerra, actividades terroristas, evacuación o tierras minadas. En algunas áreas, los expatriados son un blanco de secuestros o asesinato. Se les pone presos o son atacados por los que se oponen a sus prácticas religiosas o porque están dispuestos a ayudar al «otro bando» en una situación conflictiva. Las personas que han sufrido tales experiencias tienden a apreciar la oportunidad de reflexionar en lo que les ha pasado con un entrevistador (Lovell, 1999).

La influencia de lo incidentes trau-

máticos no es la única razón para ofrecer la entrevista personal. También provee una oportunidad para discutir las dificultades a largo plazo. En un estudio (Lovell, 1997), se le preguntó a 145 misioneros y personal de socorro que habían terminado su asignación, cuál había sido la peor parte de su experiencia en el extranjero. Sólo un 8 por ciento informó que los eventos traumáticos habían sido lo peor que les había pasado (aunque muchos otros habían sufrido incidentes traumáticos). Los factores reportados, como la peor parte de su experiencia en el exterior, fueron problemas de relaciones (18 por ciento), dificultades culturales y frustraciones (21%) e insatisfacción con la organización o el trabajo (17%). Las continuas frustraciones pueden tener un efecto psicológico más nocivo que los eventos traumáticos por una sola vez. Aunque en general la experiencia en sí se consideró como positiva; más del 92 por ciento de los entrevistados informaron que sufrieron aspectos estresantes. Una entrevista personal ayuda a la gente que ha experimentado tal estrés.

No nos sorprende que los misioneros sufran estrés. Sólo el cambio ya es un factor de estrés, y los misioneros experimentan el cambio que implica moverse entre culturas. A menudo se cambian de casa varias veces mientras se preparan para salir y también cuando ya se encuentran fuera. La Academia de Estados Unidos de Psiquiatría del Niño y del Adolescente (1999, p.1) informa:

«Trasladarse a una nueva comunidad puede ser una de las experiencias que una familia afronta que más produce estrés... Los estudios muestran que los niños que se trasladan más frecuentemente, probablemente tendrán problemas en la escuela». Por una u otra razón, muchos misioneros regresan antes de lo esperado (Taylor, 1997). Aun aquellos que regresan en el tiempo previsto, tendrán alguna dificultad en adaptarse a su nueva vida en «casa». Al menos un 60 por ciento informó experimentar tales dificultades (Lovell, 1997).

Debido al estrés asociado a vivir en otra cultura y al reajuste de la cultura en «casa» al regresar, se ha recomendado que a todos los misioneros y personal de ayuda se les debe ofrecer de manera rutinaria la entrevista personal después de haber completado su periodo de servicio para proveer apoyo y ayuda en el tiempo de transición (Davidson, 1997; Global Connections, 1997). Los misioneros generalmente aprecian tal entrevista (Lovell, 1999). McConnan (1992) encontró que un 73 por ciento del personal de ayuda informó que no se les había entrevistado adecuadamente y que no se les había apoyado durante su regreso. Aquellos que no se les ofreció una entrevista personal podrán sentir que sus esfuerzos no son valorados y no se sentirán apoyados al reajustarse a la vida en su país (Lovell, 1997) y hasta perderán el contacto con la organización o no querrán solicitar otro periodo de servicio con ellos.

Es común para los expatriados, que recién regresan a su país de origen, que

se sientan aislados. Una entrevista personal puede ayudar a reducir tal aislamiento al proveer, al menos, de una persona que esté interesada en oír lo que tienen que decir. Si están padeciendo dificultades por el «choque cultural inverso», se les puede tranquilizar diciéndoles que eso es muy normal. Esos síntomas tienden a desaparecer más rápidamente en las personas que se dan cuenta que eso es normal y ya no se preocupan de esa circunstancia. La persona que realiza la entrevista ayuda a los individuos a identificar qué se puede hacer para relajarse y lidiar con el estrés. También puede informar con qué fuentes de ayuda se cuenta si los síntomas persisten o si la gente quiere recibir consejería u cualquier otra clase de ayuda. Se puede proporcionar información práctica como alojamiento o asuntos en materia económica y contestar a la mayoría de sus inquietudes. La entrevista personal también da la oportunidad de identificar aquellos que necesitan ayuda psiquiátrica (un pequeño porcentaje de misioneros, pero un grupo que no se debe pasar por alto).

La entrevista personal está dirigida a ayudar a los misioneros a integrar sus experiencias dentro de su vida como un todo y a percibir la experiencia misionera de una manera más significativa. También la entrevista ayuda a lograr un final y así la gente puede seguir adelante hacia nuevas áreas de su vida.

Entrevista estructurada o no estructurada

La entrevista de reingreso puede ofrecerse en un formato estructurado o menos estructurado. Algunos entrevistadores invitan a los participantes a hablar acerca de cualquier aspecto que ellos escojan de su experiencia en el exterior, sin estructurar el proceso. Otros usan un enfoque más estructurado. A continuación se listan las ventajas de un enfoque estructurado. Esta estructura se basa en el Informe de Incidente Crítico (que se describe más adelante, también consulte Dyregrov, 1989; Mitchell, 1983), ya que esta es la única herramienta de entrevista que es ampliamente usada, documentada e investigada.

Las ventajas de usar la estructura del CID para realizar una entrevista son:

- Proporciona un punto de partida para que la gente no diga: «no tengo nada que decir».
- Se asegura discutir los aspectos más importantes.
- Se evita que los asuntos más profundos (del pasado) sean el tema principal.
- Se evita que la sesión se convierta sólo en una sesión de consejería.
- Le otorga a la gente un sentido de seguridad, ya que desde el principio se explica la estructura y la gente sabe qué esperar.
- Permite que dos entrevistadores trabajen juntos hacia una misma dirección.

■ Funciona con grupos como con individuos.

■ Lo puede dirigir un profesional de salud mental o aquellos que no lo son.

■ Como esta es una herramienta de fácil comprensión y se usa eficazmente, los entrevistadores se sienten seguros.

■ Como existe una clara estructura a seguir, evita que los entrevistadores se sientan perdidos o fuera de su campo o crean que dirán algo equivocado.

Ahora que se han dado algunas razones para usar el formato CID, examinemos más en detalle esta herramienta. Primero, se describirá cómo originalmente se usó con grupos de gente después de un incidente traumático. Después sigue una descripción de cómo modificar el proceso para usarlo con una persona y cómo usarlo para la entrevista de rutina al final de una misión cuando no existe un incidente crítico (o traumático) en particular.

El marco teórico del informe de incidente crítico

La mayoría de las personas creen que el mundo es básicamente bueno y que es un lugar importante y que ellos como individuos son muy competentes. Pero, un evento traumático puede hacer añicos estas básicas suposiciones (Janoff-Bulman, 1992). Por ejemplo, después de sobrevivir a un desastre, uno puede pensar: «No estoy seguro», «el mundo no tiene sentido y es impredecible», o «soy

una persona muy mala». Tales conclusiones producen una amenaza constante. Esto se asocia con el riesgo latente del síndrome o trastorno por estrés post-traumático (PTSD, por sus siglas en inglés) (Ehlers & Clark, 2000). Entre los síntomas del PTSD están: tratar de desechar todo recuerdo del evento traumático, volver a experimentar el evento persistentemente (p. ej. en pesadillas o en imágenes molestas recurrentes o pensamientos acerca del evento), e hiperactividad (p. Ej. Mantenerse irritable o nervioso, o problemas de concentración o en conciliar el sueño).

Una teoría (consulte Horowitz, 1975; Janoff-Bulman, 1992) sugiere que es difícil almacenar un evento traumático en la memoria a largo plazo porque no encaja con las creencias preconcebidas acerca del mundo. El cerebro no puede darle sentido a lo que está pasando, así que la experiencia traumática se guarda en la «memoria activa» en lugar de almacenarla más profundamente. Algunas personas evitan pensar en qué pasó, pero como el cerebro todavía está tratando de procesar la información, las imágenes y los pensamientos molestos siguen apareciendo en nuestra mente.

El proceso del CID anima a las personas a que hablen del incidente, en lugar de evitarlo. Esto les ayuda a procesarlo y a almacenarlo en una memoria a largo plazo. Si le ha contado su historia a otro, su cerebro ya no necesita mantenerlo en la memoria activa, a espera que la información sea «clasificada y archivada». (Una analogía podría ser la de un bibliotecario que está cata-

logando nuevos libros. Antes que sean catalogados, se encuentran apilados en el escritorio, estorbando mientras el bibliotecario trata de realizar otra tarea. Una vez que están catalogados se pueden alcanzar cuando quiera alcanzarlos, pero durante el resto del tiempo se encuentran en otro lado para que pueda continuar con otras cosas. Al contar su historia, el cerebro organiza la información, le da significado y la «cataloga»).

Cuando una persona describe todo lo que sucedió, el cerebro comienza a darle algún sentido a los eventos. Esto promueve una recuperación más rápida. Una vez que la historia se comparte en detalle, los síntomas de evasión y de revivir irán disminuyendo. El incidente puede colocarse en el contexto del resto de la vida de la persona en lugar de controlar toda su vida. Pensamientos como: «El mundo no es seguro», o «estoy mal», pueden re-evaluarse dentro de este contexto, por ejemplo: «Normalmente estoy seguro, pero los accidentes pasan de vez en cuando».

Ehlers y Clark (2000, p.320) informan: «Se asume que, a contrario de los individuos que se recuperan naturalmente, los individuos con PTSD persistente no son capaces de ver el trauma como un evento de tiempo limitado sin implicaciones negativas para su futuro». Un CID provee un sentido de «cierre» que puede ayudar a prevenir el desarrollo de PTSD. Se acabó el evento, la

persona ya no está bajo amenaza y puede continuar su vida.

Cuando se describen los detalles de una experiencia traumática, también ayuda a que la persona haga conexiones y a que esté consciente de cosas que podrían provocar recuerdos del trauma en el futuro. Por ejemplo: si una mujer fue violada mientras veía al techo con una grieta peculiar, y en el futuro ve grietas similares, éstas pueden provocar una retrospectiva de la violación, (es decir, sentir como si lo experimentara otra vez). Si no sabe por qué la memoria se activó, podrá creer que todavía está en peligro. Sin embargo, si ella ya ha compartido acerca de esa grieta y, por lo tanto está consciente de ello, la próxima vez que vea una grieta probablemente tenga un recuerdo en contexto («¡Ah! Esa grieta se parece a la que veía cuando era violada») y no una retrospectiva automática. Al comprender qué la provoca y al saber que ya no está en peligro, la memoria probablemente causará menos aflicción. El objetivo del CID no es desaparecer el recuerdo del evento, sino terminar con las retrospectivas, ya que éstas tienden a causar mucha más angustia que los recuerdos normales porque la gente no entiende qué las provocó.

Cuando la gente no quiere pensar en un evento traumático o enfocarse sólo en ciertos aspectos y no en todo el contexto del evento, están más propensos a un PTSD persistente. Al describir toda la experiencia desde el principio hasta el final, para que todo esté vinculado en un mismo recuerdo autobiográfico, ayuda a reducir la probabi-

lidad que estímulos aislados asociados con la memoria (tal como la grieta en el techo o un sonido u olor distintivo) desencadenen recuerdos del evento. Por lo que al situar la memoria en contexto se reduce la probabilidad de desarrollar un PTSD persistente (consulte Ehlers & Clark, 2000).

Los estudios indican que al escribir o al hablar personalmente acerca de los eventos traumáticos conllevan beneficios físicos (como una mejor respuesta inmunológica), así como beneficios psicológicos. Dar a conocer los hechos y los sentimientos acerca de un evento traumático parece tener más beneficios físicos y psicológicos en la salud que revelar sólo los hechos o sólo los sentimientos (Pennebaker & Beall, 1986). Aunque también es provechoso escribir sobre las reacciones que uno tiene a los eventos traumáticos, se cree que es mucho mejor hablar acerca de ellos (Esterling, Antoni, Fletcher, Margulies, & Schneiderman, 1994).

Después de las experiencias traumáticas, algunas personas hablan libremente con sus amigos y sus familiares. Sin embargo, muchos otros no se sienten capaces de hacer esto. Los misioneros que han sufrido estrés a menudo informan que se sienten incapaces de compartir su experiencia con alguien más porque se espera que ellos sean capaces de soportar y afrontar las dificultades; y las personas sólo quieren oír historias positivas. Algunos se sienten aislados y no tienen a nadie en quien

puedan confiar y que entiendan sus sentimientos. Algunos que han sufrido un trauma importante (p. Ej. Actos de grave crueldad) no quieren ni decirse-lo a su cónyuge ni a su mejor amigo. Temen que las personas a las que les cuenten, se traumatizan o se preocupen demasiado. Algunos desean hablar con alguien ajeno a su situación y que pueda proporcionar otra perspectiva; y al mismo tiempo, que pueda comprender, pero no saben dónde encontrar tal ayuda. Algunos misioneros creen que tal vez «se vuelvan locos», quieren hablar confidencialmente con alguien que pueda indicarles si sus síntomas son normales. ¿A quién recurrir? Un CID llenará esta necesidad.

Procedimiento del informe del incidente crítico

Originalmente, Mitchell (1983) y Dyregrov (1989) describieron la estructura del CID. Inicialmente fue diseñado para usarse con un grupo de personas que habían experimentado un incidente traumático juntos. Se concibió para ayudar a prevenir dificultades, tal como el desarrollo de PTSD y ayudar a una pronta y normal recuperación. Por lo que no se trata de un «tratamiento», para quienes ya han desarrollado algún tipo de problema, sino que es una medida de prevención de la que se puede beneficiar cualquiera. El proceso CID ha sido usado con innumerable y diferentes grupos de gente en todo el mundo.

Mitchell (1983), recomendó que idealmente el informe debe realizarse dentro de las 24 a 72 horas después del evento traumático. Durante las prime-

ras 24 horas, la gente puede estar en un estado de conmoción, «shock», muy grande para beneficiarse del CID. Pero, tampoco es buena idea realizarlo después de las 72 horas. Es útil cuando la gente todavía no ha sacado conclusiones, como: «Debí haber hecho algo más». Un CID, por lo general, toma de dos a tres horas, aunque ese tiempo puede variar dependiendo del tamaño del grupo y de cuánto la gente esté dispuesta a compartir. Pero, no debe apresurarse el proceso.

Características del entrevistador

Antes de seguir adelante, debemos hablar un poco acerca del entrevistador. Este no debe ser un profesional de la salud mental. Es importante que hayan sido capacitados para hacer el informe (como mínimo un curso de capacitación de dos días), poseer la habilidad de saber escuchar, que no hagan juicios, que apoyen y sean capaces de demostrar empatía. Los entrevistadores deben reconocer sus propias limitaciones y estar dispuestos a remitir a la gente con los profesionales, si es necesario. Deben ser supervisados. Los entrevistadores, si no están siendo entrevistados o apoyados apropiadamente, pueden sufrir ellos mismos de un «trauma secundario» (es decir, pueden sentirse traumatizados por las cosas que escuchan).

Alguna gente prefiere ser entrevistado por alguien dentro de su propia organización porque ya sabe cómo funciona. Otros prefieren un entrevistador de afuera con quien

pueden compartir cosas que no están dispuestos a revelar a alguno de la organización. Si es posible, antes de entrevistar a la gente debe preguntársele cuáles son sus preferencias en cuanto a un entrevistador de afuera o de adentro de la organización; y el género del entrevistador. En algunos casos, no se puede dar a escoger ya que sólo se cuenta con un entrevistador. Pero eso no debe ser un problema. Los asuntos de género y de organización no son tan importantes como que el entrevistador esté capacitado y experimentado, y que demuestre habilidad y comprensión. Algunas veces trabajan juntos dos entrevistadores. Esto es esencialmente útil cuando hay que entrevistar a una pareja o a un grupo o cuando un entrevistador no tiene suficiente experiencia. Los entrevistadores deben estar conscientes de cualquier conflicto que pueda surgir debido a su papel (p. Ej. Si en otro cargo conocieron a los que entrevistarán o si los tendrán que evaluar en un futuro puesto).

También es importante que el entrevistador goce de credibilidad. Fawcett (1999) recomienda que los entrevistadores deben demostrar que están entendiendo acerca de qué se está hablando, y mejor si ellos mismos han pasado por una experiencia similar. Por ejemplo, si se entrevista a alguien que está luchando por adaptarse a su nueva vida al regresar a casa es útil si el entrevistador ha vivido en otra cultura. También ayuda si el entrevistador posee algún conocimiento de la cultura donde vivió el misionero. Los misioneros casi siempre prefieren que su entrevistador sea cristiano para po-

der compartir sus valores y el marco bíblico.

Los siete pasos de un informe de incidente crítico

El proceso del CID involucra siete pasos, como se describen a continuación. Estos pasos están diseñados para que se pueda ir poco a poco y pasar a una discusión de los aspectos más emocionales, para luego volver al mismo ritmo y así terminar la sesión de manera positiva, hablando del apoyo y el futuro. Para aquellos que quieran usar este método para realizar la entrevista de reingreso se les recomienda asistir a un curso de capacitación sobre este procedimiento, ya que el espacio no nos permite discutirlo ampliamente en este capítulo. Las guías que siguen son para realizar el CID después de un incidente traumático. Más adelante, describiremos cómo estos siete pasos se pueden adaptar para realizar una entrevista de reingreso al final de una misión o una de rutina.

Paso 1: presentaciones

Preséntese: Para establecer credibilidad, refiérase a su experiencia como entrevistador y (cuando trabaje con personal misionero) cualquier otra experiencia que tenga de trabajo en el extranjero. Pídales a los demás que se presenten también. Explique el propósito del CID. Discuta la confidencialidad (p. ej.: prometa que todo lo que se diga será confidencial, a menos que usted crea que alguien pueda hacerse daño o le puedan hacer daño a alguien más, o que revelen del abuso de un pequeño, en tal

caso usted, legal y moralmente, debe avisar alguna persona en autoridad). Revise que hayan apagado todos los teléfonos celulares. Informe con cuánto tiempo se cuenta (p. Ej. «Es difícil saber cuánto durará esta entrevista. Normalmente nos toma unas dos a tres horas, pero somos flexibles. No tengo nada más que hacer hoy. Y, ¿ustedes tienen que salir a alguna hora específica?»).

Explique que usarán una herramienta que ha probado ser muy útil. Si se entrevista a más de una persona, dígales que a todos se les estarán haciendo las mismas preguntas. Advértales que no se trata de un interrogatorio, y si no quieren contestar alguna pregunta, está bien. Pregunte si hay alguna duda.

Paso 2: los hechos acerca de la experiencia

Más que empezar con una descripción emocional de los eventos se trata a los participantes con mucho cuidado. Explíqueles que más adelante les preguntará acerca de sus sentimientos, pero primero le gustaría oír los hechos acerca de qué pasó. Esto es de mucha utilidad para las personas que les cuesta hablar acerca de sus sentimientos. También anima a la gente a contar su historia completa, esto ayuda a procesar sus experiencias. Pídales que describan qué pasó, desde el principio hasta el final. Si es necesario, ínsteles por medio de preguntas: «¿Dónde estaba? ¿Qué estaba haciendo? ¿Cómo se dio cuenta que algo andaba mal? Y luego, ¿qué pasó?»

Paso 3: pensamientos durante y después de la experiencia

Haga preguntas como la siguiente: «¿En qué pensó primero cuando se dio cuenta que algo andaba mal? ¿Qué esperaba? ¿En qué pensó durante todo el incidente? ¿En algún momento pensó que usted (o un familiar o amigo) podría morir? Después, ¿qué pasó?» Al estar hablando de esta manera, la gente empieza a reconsiderar la experiencia; además quieren olvidarse de ideas negativas.

Paso 4: impresiones sensoriales y emociones

Sólo hasta este punto, cuando la gente se siente más cómoda, se le pregunta acerca de cualquier sensación memorable de la experiencia y acerca de sus sentimientos. El propósito no es hacerles recordar el incidente tan vivamente que vuelvan a revivirlo. De hecho, existe algún estudio que sugiere que si se le pide a la gente que detalle el evento, puede tener un efecto negativo, especialmente si acaba de suceder. Como consecuencia, la gente codificará el recuerdo de forma tan viva que mantendrá a su mente regresando de una manera angustiada. Así que es mejor no pedir tantos detalles. Más bien, haga preguntas generales como: «¿Hubo alguna clase de sonido, imágenes u olores intensos o memorables?» Cuando se pone en palabras algo sobresaliente, ayuda a la gente a unir cabos sueltos para prevenir las escenas en retrospectiva. Si los individuos escogen hablar acerca de muchos detalles, se les debe dejar por-

que eso indica que los recuerdos son muy intensos. De lo contrario, haga preguntas más generales.

Luego, pregunte acerca de los sentimientos que tuvieron durante el evento. Si necesitan que los animen, escoja alguna de las emociones que ya haya sido mencionada o escoja algunas que usted crea que pudieron haber experimentado y pídale que hablen acerca de ellas, p. ej.: «¿Sintió enojo, culpa, miedo o impotencia?» Pregunte: «¿Cuál fue lo peor para usted?» Ya que hayan respondido a esta pregunta, agregue: «¿Qué exactamente sintió?» Puede preguntar si en algún punto lloraron y cómo se han sentido respecto al incidente desde que sucedió.

Paso 5: enseñe cuáles son los síntomas normales

Después del paso 4, se le pide a la gente que continúe. Para entonces, habrán mencionado algunos síntomas de estrés que sufrieron durante o poco después del incidente y tal vez algunos de estos síntomas todavía permanezcan. Estos síntomas podrían ser: síntomas físicos y emocionales, comportamientos, pensamientos o ideas. En el paso 5, explique los síntomas normales del estrés. Esto es importante porque la gente piensa que los síntomas que sienten son una señal de que algo está mal con ellos y probablemente desarrollen otros problemas. Aquellos que piensan: «Me estoy volviendo loco», o «nunca podré superar esto» al tener malos recuerdos del evento traumático probablemente tendrán síntomas de un PTSD un año después del evento (Ehlers, Mayou, & Bryant,

1998). Para poder predecir quién de los misioneros desarrollará estos problemas, la mejor manera es averiguar quién tiende a pensar que está actuando de forma exagerada o anormal, ya que estas personas tienen más probabilidades de desarrollar estas dificultades (Lovell, 1997). Por el contrario, la gente que sabe que es «normal» sentir ganas de llorar o tener problemas al dormir o sentirse muy cansado después de un periodo de estrés, son más tolerantes con ellos mismos y se ajustan mejor.

En este paso cinco, también se explica que los síntomas de estrés son normales después de un cambio súbito o un evento traumático. Será útil proporcionar una lista de los síntomas comunes del estrés, tal como se presenta en el apéndice de este capítulo, y preguntar si algunos de los participantes han experimentado alguno de esos síntomas (ya sea durante o después del incidente). Haga la salvedad de que algunas personas no experimentan ninguno de estos síntomas y que eso también es normal, pero otros experimentan por lo menos, unos cuantos síntomas después del suceso traumático. Estos síntomas son normales y por lo regular, desaparecen después de un tiempo. Si las personas tienen molestos recuerdos acerca de una experiencia, no deben tratar de alejarlos de su mente (ya que esto provoca pensamientos más molestos). Es mejor que estos pensamientos vayan y vengan, sin preocuparse demasiado de ellos o tratar de pelearlos.

En algunos casos, es útil hacer

preguntas en general para ayudar a la gente a hablar acerca de los cambios que hayan notado en sus vidas. Por ejemplo, se puede preguntar: «¿Cómo cree que esta experiencia le ha afectado?» Si el cónyuge o un pariente participó en el incidente, sería apropiado preguntar cómo les ha afectado a ellos.

Algunas veces se hace evidente que las personas entrevistadas se sienten culpables por la manera en que se comportaron. Por ejemplo, tal vez hubieron del incidente en lugar de ayudar a más gente, o sienten que sus errores provocaron que la gente sufriera más. Es conveniente durante esta etapa de instrucción señalar que en momentos de estrés la gente a veces responde de manera automática y atípica. En una crisis no somos capaces de pensar como normalmente lo haríamos. Tratar de salvarse a uno mismo puede ser un instinto automático y la gente a menudo comete errores bajo estas circunstancias. Usted deberá asegurarles que lo que hicieron es comprensible. Si existen problemas más serios de culpabilidad, deben remitirse a sesiones de consejería profesional.

Paso 6: estrategias para afrontar el estrés y la futura planificación

Después de discutir los síntomas del estrés, el siguiente paso es discutir las estrategias para afrontarlo. Pregunte a los participantes qué los ayuda a relajarse y animelos a hacer cosas que los ayude a reducir las reacciones del estrés. Para la gente que está bajo un estrés constante o que llevan vidas muy activas con poco tiempo para relajarse, será de utilidad trabajar con el

material que se encuentra en los otros capítulos de este libro (especialmente la sección de cuidado propio y mutuo) para identificar las causas de estrés o hiperactividad y ayudarles a lidiar con ellas de manera apropiada. Este paso también sirve para discutir el apoyo con que cuentan. Pregúnteles acerca de su apoyo personal. ¿Con quién pueden hablar acerca de sus problemas y sentimientos personales?

Para algunas personas es difícil seguir adelante después de una experiencia estresante. Dejan de salir, evitan reunirse con la demás gente o no participan en otras actividades porque sienten que no tienen la energía para hacerlo. Si este comportamiento persiste por cierto número de semanas, los individuos están en riesgo de sufrir una depresión. Será útil animarlos con mucho tacto, que empiecen hacer algunas de las cosas que disfrutaban hacer y que se reúnan con algunos amigos. Esto puede hacerse gradualmente ya que se necesitará tiempo para descansar, pero debe alentarse a hacer alguna clase de avance para que la gente sienta que sigue adelante con su vida. Un poco de ejercicio (como caminar o nadar) ayuda a reducir la tensión, la depresión y la fatiga.

También se le debe preguntar cuáles son sus planes para el futuro. Aunque no es aconsejable tomar decisiones importantes inmediatamente después de una experiencia traumática, es de suma utilidad preguntarles acerca de sus planes futuros, ya que después de un evento de esta

naturaleza, la gente pierde toda esperanza y satisfacción personal. Al preguntarles qué les gustaría hacer, ayuda a desbaratar ese sentimiento de desesperanza y los anima a fijar nuevas metas. Si no se sienten descorazonados, aun así apreciarán que alguien los ayude a pensar en su futuro.

También debe describirles cómo podrán obtener consejería u otra ayuda profesional, si desean recibir más ayuda. Los síntomas relacionados con el estrés normalmente van desapareciendo en una pocas semanas. Si estos síntomas importantes persisten más allá de este tiempo o empeoran o interfieren significativamente con su vida, trabajo o relaciones, se les debe aconsejar buscar ayuda profesional. Dígalos a quien pueden contactar (una persona específica dentro de la organización o su médico). Si han demostrado que necesitan ayuda inmediata (si han contemplado el suicidio), de una vez haga usted mismo el contacto con la persona indicada.

Paso 7: cómo terminar la sesión

La entrevista se ha centrado en los aspectos negativos de la experiencia, pero también hay algunos aspectos positivos. Es bueno dar una oportunidad para reflexionar en estos, preguntando si algo bueno surgió de este incidente o si han aprendido algo del mismo. Por ejemplo, algunas personas declaran que después de sobrevivir una experiencia difícil se quedan con un mayor sentimiento de gratitud o con una determinación de gozar cada día más. Algunas personas dicen apreciar más a su familia o sienten haber logrado mu-

cho y ganado confianza en sí mismos.

Pregunte si tienen algún otro comentario o pregunta. Si usted ha planificado una sesión de seguimiento este es el momento para proporcionar los detalles. (Será útil dar seguimiento a la gente después de unas cuantas semanas, ya sea, personalmente, por teléfono o correo electrónico).

Para terminar, resuma la entrevista (recordando que los síntomas de estrés son normales y animarlos a probar estrategias para lidiar con su estrés). Pregúnteles cómo se sienten ahora. Si conviene, dígales que no es raro que al final de la entrevista se sientan peor, ya que se han vuelto a vivir los momentos del trauma. A la larga, esto es parte del proceso de recuperación. Agradézcales por compartir sus experiencias y termine la sesión (si es apropiado en oración).

Después de que todos han salido, evalúe la sesión y piense si ha aprendido usted algo. Luego, haga que también le realicen una entrevista a usted porque no es fácil escuchar acerca de eventos traumáticos. Busque a alguien con quien pueda hablar acerca de cualquier sentimiento o emoción que haya surgido durante la sesión. Asegúrese de guardar la confidencialidad cuando comparta sus propias experiencias.

Cómo realizar la entrevista a grupos e individuos

El procedimiento del CID se diseñó originalmente para usarse con grupos. Después de las presentaciones, se le pide a cada persona que describa qué le pasó. Después de que cada individuo ha contado los hechos, el entrevistador le pide a cada uno que hable sobre sus pensamientos y así se continúa.

Una ventaja del formato de grupo es que los miembros del grupo tienen la oportunidad de descubrir que los demás experimentan las mismas reacciones. Esto le ayuda a la gente a darse cuenta de que ellos no son «débiles», sino que simplemente experimentan los síntomas normales que siguen a un evento anormal. Además, los grupos que comparten sus experiencias pueden llegar a ser de mucho apoyo. Cada persona descubre que no está sola, entonces, este descubrimiento facilita la recuperación.

Al recibir información extra de los demás participantes, ayuda también a la gente a reconstruir los hechos de lo que ha pasado. Además, desbarata creencias negativas tales como: «todo fue mi culpa». Así mismo, la entrevista de grupo consume menos tiempo que dirigir una entrevista por separado para cada individuo.²³

Sin embargo, existen muchas otras situaciones en las que es preferible entrevistar a un individuo, a una pareja, a una familia que a un grupo mayor. Algunas veces, sólo una persona ha

²³ Consulte a Fawcett (1999) para más información en las entrevistas de grupo.

experimentado el evento traumático. Un misionero en licencia querrá ser entrevistado acerca de un incidente que sucedió en el extranjero y esto sólo será posible en una entrevista individual. Algunas personas se sienten incómodas al hablar acerca de sus asuntos personales frente a un grupo. Durante una entrevista personal hay más tiempo disponible para identificar las estrategias de cómo afrontar la situación para esa persona específica, sin apresurar a la persona a que responda rápidamente para darle tiempo a los demás. La estructura del CID se puede usar tanto para individuos como para grupos.

¿Qué pruebas hay de la eficacia del CID?

Se han publicado muchos informes que muestran que para los participantes el proceso del CID ha sido de mucha utilidad. Aunque es más difícil poder evaluar si las personas que han recibido el CID sufrieron menos síntomas severos de estrés. Un examen identificó ocho estudios de personas que habían sufrido un trauma y a quienes se les asignó al azar si recibirían una entrevista individual o no. Al terminar su revisión de los ocho estudios, concluyeron que no había evidencia de que la entrevista fuera útil para prevenir problemas mentales, pero agregaron que «la calidad de los estudios había sido pobre» (Wessely, Rose, & Bisson, 2000). En general, la entrevista duró sólo entre 20 a 60 minutos, por lo que probablemente fue muy corta para brindar algún beneficio. Al menos en dos estudios la entrevista se

realizó muy pronto, es decir, dentro de las primeras 24 horas después del accidente. Se usaron entrevistadores relativamente inexpertos y hubo otras dificultades en la investigación. Por lo tanto, sería incorrecto concluir que la entrevista no es de mucha ayuda.

Un estudio que se realizó específicamente sobre la entrevista a misioneros indicó que de hecho la entrevista tiene beneficios significativos en la salud (Lovell, 1999). En este estudio, 33 misioneros que habían recibido un CID de rutina después de su regreso a casa, completaron un cuestionario anónimo que evaluaba la entrevista. Ninguno de los encuestados describió que la entrevista haya sido una experiencia negativa, aunque seis sintieron que para ellos era innecesaria. Los 27 restantes (82 por ciento) informaron que la entrevista les había sido útil o muy útil. Por ejemplo, después de la sesión habían disminuido sus escenas en retrospectiva o sintieron que: «se me permitió expresar qué sentía, una sensación de liberación y alivio».

Los encuestados también respondieron a un cuestionario que se usa ampliamente: la Escala del Impacto de Sucesos (Horowitz, Wilner, & Álvarez, 1979). Este instrumento psicométrico mide los síntomas asociados con PTSD. Los puntajes se compararon con las respuestas de un grupo de 145 obreros que regresaban del extranjero y a quienes no se les ofreció un CID. Los resultados mostraron que el 24 por ciento del grupo, al que no se les realizó la entrevista, experimentaba un serio nivel clínico de recuerdos molestos y desagradables acerca de su experien-

cia en el extranjero, comparado con solamente un 7 por ciento del grupo que sí fue entrevistado. Asimismo, un 25 por ciento del grupo que no fue entrevistado informó acerca de altos niveles significativos de evasión, comparado con sólo un 7 por ciento de aquellos entrevistados. Estas disimilitudes no pudieron ser explicadas por variables tales como la edad, género o diferentes experiencias dentro de los dos grupos.

Cómo entrevistar a los individuos que regresan del extranjero

Es posible considerar toda la experiencia en ultramar, como un «incidente crítico» y usar una modalidad de la estructura CID para realizar entrevistas de rutina a los misioneros que regresan a casa.²⁴ El enfoque no debe ser sólo en episodios traumáticos. Se deben considerar también los factores de estrés que se sufren a diario. Un buen número de misioneros dijo que era un gran alivio saber que toda su experiencia en el extranjero podía considerarse como un incidente crítico. Esto les ayudó a comprender por qué habían desarrollado síntomas relacionados con el estrés, aunque no hayan experimentado ningún «incidente traumático». Para realizar una entrevista de rutina, recomiendo adaptar la estructura CID como sigue:

Presentaciones

Al final de la etapa de las presen-

taciones pida algunos detalles básicos acerca del trabajo en el extranjero, si usted todavía no lo conoce, por ejemplo: dónde estuvieron, cuánto tiempo estuvieron afuera, qué hacían y cuándo regresaron a «casa». Luego invítelo (a) a proporcionar un panorama general de su tiempo fuera, describiendo las experiencias (en resumen).

Identifique qué fue lo más problemático

Si se mencionaron incidentes críticos o dificultades durante el panorama general haga una lista de ellos y diga que le gustaría dedicar un tiempo a hablar de cada uno. Pregunte si hay alguna otra cosa que haya sido molesta o estresante y si le gustaría hablar de eso con más detalle. Si no surgieron dificultades en particular, durante el panorama general, comente algo como esto: «Al considerar toda la experiencia en su totalidad, ¿qué fue lo peor o lo más estresante o molesto para usted, ya sean eventos específicos o partes estresantes de la experiencia?» Déle a escoger unos tres temas.

Hechos, pensamientos y sentimientos

Explique que ahora le gustaría hablar acerca de los factores de estrés que se han identificado. Pregúntele con cuál le gustaría empezar. Escoja un tema y pida los hechos, pensamientos y sentimientos, como lo haría en el procedimiento tradicional del CID. Luego, haga lo mismo con cada uno de los otros temas. Sin prisas.

²⁴ Consulte a Armstrong (2000) acerca de entrevistas por factores de estrés múltiples.

¿Hay algún otro aspecto que le gustaría tratar?

Después de discutir todos los temas identificados, pregunte si hay algo más que a la persona le gustaría tratar. Dé la oportunidad de hablar acerca de temas que no encajarían muy bien dentro de la estructura del CID, por ejemplo, problemas con la organización, expectativas insatisfechas, si no fue consolado (a) mientras estaba en el extranjero, temas espirituales o cualquier otro hecho.

Síntomas

Pregunte si sufrió de algún síntoma relacionado con el estrés en cualquier punto mientras estaba fuera o desde que regresó a casa (consulte el Apéndice).

Afirme y enseñe

Como en el CID estándar, declare que los síntomas son normales y que sentirlos no quiere decir que esté exagerando o reaccionando más de la cuenta. Hable acerca de las estrategias para afrontarlos y las maneras de ayudar a reducir el estrés. Si se da el caso de factores de estrés múltiples, puede que no termine de procesarlos todos durante la entrevista. Anime a los individuos a continuar el proceso más adelante y explíqueles cómo hacerlo. Pregunte si cuenta con alguna clase de apoyo.

Aspectos positivos o de interés

Inquiera acerca de algún aspecto positivo durante su tiempo fuera. Quizás ya hayan surgido durante el panorama general, de ser así podría

preguntar más acerca de ellos y qué fue lo mejor. ¿Se aprendió algo? ¿Se hicieron amistades? ¿Hubo maneras (aunque pequeñas) en que sintió que ayudó a alguien o hizo la diferencia? ¿Se siente contento (a) de haber ido?

Si pareciera que su tiempo fuera no significó nada (lo cual es muy raro) trate de explorar si a pesar de eso se dio cuenta de algunos aspectos positivos o importantes (por ejemplo, algo que la organización en sí haya aprendido o recomendaciones para ayudar a la gente en el futuro). Al ayudarlos a enfocar la experiencia desde otra perspectiva más positiva, puede que esté ayudando a la persona para que no se deprima más adelante. Es de utilidad sugerir que escriba cualquier aspecto positivo o importante que se dio gracias a la experiencia. Si permanece completamente negativo, se debe recomendar la ayuda profesional.

Regresar a casa

Pregunte cómo le ha ido con su regreso. Si no había tenido esa experiencia de reingreso anteriormente, discuta el «choque cultural inverso» y el proceso de reajuste. Prepárelo para el hecho de que a otros no les interesa su experiencia. Algún informe o libro sobre el tema (por ejemplo, Jordan, 1992) podría ser útil. También ayuda proporcionar información adicional sobre otros recursos (como por ejemplo, en áreas de las finanzas y el empleo). Pregunte si existen algunas otras preocupaciones relacionadas.

El futuro

Pregunte cuáles son los futuros pla-

nes. Algunos misioneros estiman discutir con otra persona acerca de sus planes en busca de orientación y sugerencias. Por ejemplo, puede que sientan presión de la organización para regresar al campo rápidamente, y valoran que se les asegure que necesitan tiempo para descansar antes de aceptar cualquier otra demanda o tomar decisiones importantes. Aquellos que se sientan culpables por el tiempo de descanso, se les debe decir que descansar es recomendable después de una misión en el extranjero. Si no se descansa lo suficiente se puede enfermar.

Si se cree apropiado, ofrezca una sesión de seguimiento. También dígalos cómo pueden obtener más ayuda (como consejería) si así lo desean. Señale que aunque en ese momento no necesiten la ayuda extra, puede que más adelante deseen alguna otra clase de asistencia. Pregunte si tienen alguna otra duda o algo más que agregar. Algunas veces, las personas quieren saber si usted proporcionará a la organización información general o les hará saber acerca de algún asunto que se trató en la entrevista. Si se pide, puede ser útil, aunque debe tener mucho cuidado con los asuntos de confidencialidad.

Cierre

Resuma algunas de las cosas más importantes que han surgido durante la sesión. Pregunte cómo se sienten ahora.

Algunos puntos a considerar

¿A quién se le debe realizar una entrevista personal?

Muchas personas comentan que no se habían dado cuenta que saldrían beneficiados con una entrevista hasta que no la reciben (Lovell, 1999). Casi todos nos podemos beneficiar de un experto entrevistador que nos ayudará a explorar nuestras experiencias y reacciones. Lo ideal, es que a cada misionero que regresa se le debe realizar una entrevista personal. Existen dos razones por las cuales no se debe realizar una entrevista o un CID a las personas que han sufrido un «incidente traumático». Primero, si la organización no está enterada que la persona ha sufrido un incidente que ella misma dice ser traumático. Segundo, toda la experiencia en el exterior y el regreso a «casa» se considera un «incidente crítico» que involucra cambio y estrés. Casi cada misionero que ha estado fuera por más de seis meses, informa haber experimentado factores de estrés en parte de su experiencia y la mayoría de ellos de haber tenido algunas dificultades al adaptarse en su regreso a «casa» (Lovell, 1997).

Si la entrevista personal está disponible sólo para aquellos que la piden, la mayoría no la solicitará, ya sea porque piensan que no la «necesitan», o porque no quieren que la gente piense que «tienen problemas». Es mejor preparar las entrevistas para todos y dejar que ellos escojan, si no la realizan, en lugar de escoger si la necesitan. Algunas organizaciones requieren que aquellos que no la realizan firmen un

formulario de renuncia, declarando que rechazaron la entrevista que se les ofreció. Esto muestra qué tan serio es hacer la entrevista.

Cuando se entrevista a un equipo es mejor si todos dentro del equipo asisten. Si el equipo sufrió un incidente difícil y dos miembros se encontraban en otro lugar en el momento del suceso, es sabio invitar a esos miembros del equipo que estaban ausentes a que se unan para la entrevista. Será útil para ellos escuchar qué pasó. Tal vez se sientan culpables por no estar para ayudar, o quizás sientan otras emociones que sería bueno que compartieran. Esto ayudará a mantener el grupo unido y a no dividirse en dos grupos separados. No es aconsejable que asistan otros observadores a la entrevista, mucha gente se inhibe cuando alguien más está invitado a estar y observar.

Entrevistas para niños

Es común creer que se protege a los niños cuando no se mencionan los problemas enfrente de ellos. Sin embargo, cuando una familia sufre una experiencia traumática o estresante, aun los más pequeños presienten que algo está mal. Para ellos es mucho más espantoso saber que algo pasa, pero no saben qué (y permitimos que se imaginen cosas peores), pero es mejor dejar que escuchen qué pasó y que compartan sus pensamientos y sentimientos. Por lo tanto, es mejor incluir a los niños en las discusiones acerca de las dificultades y los cambios, y dejar que hagan

preguntas. Esto no tiene por qué realizarse dentro de un entorno formal de una entrevista. Para los niños pequeños es mejor dejar que muestren con sus dibujos lo que piensan que pasó o actuar con sus juguetes y compartir sus sentimientos. Deben recibir más apoyo y afirmación.

Para los adolescentes y niños mayores será mejor incluirlos en la entrevista familiar, pero también querrán una entrevista a solas separados de sus padres. (También se debe realizar una entrevista por separado para los padres, si hay detalles que los niños no tienen necesidad de escuchar.) Yule (1992) descubrió que los niños a quienes se les entrevistó reportaron menos miedos, menos evasión y menos recuerdos molestos después de cinco meses del incidente que aquellos que no se les realizó la entrevista.

Si es evidente que los niños muestran problemas serios después de un evento traumático, hay que referirlos con un especialista. El médico de la familia puede sugerir un psiquiatra o un psicólogo clínico. Si desea más información acerca de cómo ayudar a los niños afrontar el trauma y la muerte, consulte Goodall (1995) y Kolbourn (1995).

Cuando una familia regresa a casa después de una agradable misión sin incidentes traumáticos, siempre es útil incluir a los niños en la entrevista familiar. Se les puede ayudar a explorar las similitudes y diferencias entre las culturas que han vivido, sus sentimientos de pérdida al dejar a sus amigos (y quizás los lugares y posesiones

que amaban y a los que estaban acostumbrados), y sus intentos de adaptarse a la vida en una nueva cultura y hacer nuevos amigos. Puede que también sufran emociones fuertes (quizás cólera o pena). Foyle (2001) y Pollock y Van Reken (1999), proporcionan una guía útil para ayudar a los niños y a los adolescentes en tales transiciones. Pollock y Van Reken también proveen una lista de organizaciones que otorgan apoyo para niños en esta situación. Se debe tener presente que para los niños, el lugar que sus padres consideran como «hogar» para ellos no sea así. Los niños mayores se pueden sentir frustrados si la gente constantemente les está diciendo que ya están «en casa» cuando en la realidad están en un país extraño.

Entorno y tiempo

La entrevista se debe realizar en un lugar cómodo, bien iluminado, libre de interrupciones. Si se ha sufrido de algún evento traumático se puede ofrecer la entrevista cerca del lugar (siempre y cuando sea seguro), y no evacuar a la gente sólo para la entrevista. El momento ideal para realizar la entrevista a los misioneros es unos días después del incidente traumático o entre una y tres semanas después que hayan regresado a «casa» (cuando han superado el trastorno por el cambio de horarios, han visitado familiares y amigos y comienzan a readaptarse).

Asuntos transculturales

Las intervenciones que se ofrecen en el mundo occidental tal vez

no sean las más adecuadas en otras culturas (Bracken & Petty, 1998; Ober, Peeters, Archer, & Kelly, 2000; Summerfield, 1999). La definición de qué es «traumático» puede variar de una sociedad a otra. Por ejemplo, la muerte de un pariente en el frente de guerra puede significar un triunfo y no una tragedia si la guerra se considera un asunto de importancia religiosa (De Silva, 1993). En algunas culturas, las víctimas de violación y sus familias se consideran vergonzosas y hasta se condena a muerte a la víctima si se revela la violación. Y ofrecer a la víctima hablar acerca de la violación puede ser terrible, aun si el asunto no se trata de una agresión sexual, habrá cierta renuencia a revelar detalles íntimos fuera del entorno familiar. Por otro lado, la gente rechazará la ayuda psicológica porque su principal necesidad es por comida, vivienda, seguridad y educación o empleo. Se podrán sentir molestos que los recursos estén siendo «desperdiciados» al ofrecer ayuda psicológica cuando necesitan ayuda con asuntos más prácticos.

Cuando se traen «especialistas» para «ayudar» a la gente después de un desastre, algunas veces los métodos locales para afrontar el estrés son dejados a un lado. Esto puede hacer sentir poco valorada a la gente. En las siguientes ocasiones en que sufran aflicción, se sentirán menos capaces de hacer algo por sí mismos y de apoyarse mutuamente. En contraste, cuando la gente local está motivada a pensar que pueden hacer algo por sí mismos y sus maneras de arreglárselas han sido validadas, probablemente se sentirán más

capacitadas, entusiasmadas y con más esperanza en el futuro. Mientras las prácticas no sean antibíblicas o dañinas (física, psicológica y espiritualmente), puede ser beneficioso animar a la gente a usar los recursos que ya están disponibles y ofrecerles cualquier otro recurso adicional como complemento, en lugar de reemplazarlos.

Aunque el CID se ha usado en una gran variedad de culturas, la investigación empírica sobre su eficacia en culturas tercermundistas es escasa. Si se decide que se debe llevar a cabo la entrevista además de los medios locales de apoyo, se debe discutir primero si es adecuado realizarla con la gente del lugar. Es importante considerar si el proceso se debe modificar para que sea culturalmente apropiado. Es de utilidad si uno de los entrevistadores está familiarizado con la cultura de la persona que está siendo entrevistada. Si el entrevistador no es originario de la cultura en cuestión, por lo menos debe contar con antelación con información y comprensión de la cultura que incluya averiguar asuntos tales como el uso de contacto visual y el humor; y si las decisiones (en caso de necesitar ayuda profesional) las toma un individuo o el grupo.

En algunas culturas la gente no llora frente a otras, tampoco discute sus sentimientos abiertamente ya que este sentimiento se percibe como una crítica contra la voluntad de Dios y piensa que debilitará a la familia en su lucha por sobrevivir. Cuando se entrevista a alguien con

esas creencias, no será nada útil decir: «Llore, sí es normal y muy útil», ya que la persona entrevistada pensará que el entrevistador está loco o es un mentiroso. Sin embargo, durante la etapa de «explicación e instrucción», el individuo encuentra útil considerar los beneficios para la salud que tiene el llorar y buscar ciertos pasajes en la Biblia acerca de esto. Esto debe suceder como una discusión y no como un monólogo del entrevistador. El entrevistador debe esforzarse por comprender los diferentes puntos de vista que se expresan y no ofender.

En otras culturas, la búsqueda de la venganza es cuestión rutinaria después que se ha cometido algo «malo» y el perdón se ve como una debilidad. Una vez más, al trabajar dentro de una estructura cristiana, se deberán explorar estas ideas durante la etapa de instrucción.

Es útil darse cuenta de cualquier ritual relevante que guarda la cultura, tales como los rituales relacionados con el duelo porque pueden ser de mucha utilidad (Lovell, Hemmings, & Hill, 1993). Algunas comunidades expresan sus emociones a través de contar historias, de las obras de teatro, la danza o la música (Blomquist, 1995). Uno también debe estar atento de los síntomas normales de estrés en una cultura en particular. Por ejemplo, la gente tal vez hable de dolores de cabeza, dolor abdominal y que se sienten débiles en lugar de discutir un dolor emocional. Algunas culturas ni siquiera poseen palabra para la «depresión». En otras, demostrar ansiedad significa quedar mal, por lo que la aflicción emocional

se transforma en dolor físico. Es muy importante tratar de comprender qué percibe la gente como la causa de diferentes síntomas. Por ejemplo, Blomquist (1995) descubrió que algunos liberianos que experimentaban escenas retrospectivas y otros pensamientos molestos, creían que sus enemigos usaban sus poderes sobrenaturales para provocar en ellos que sintieran que volvían a vivir el evento doloroso. Ayuda mucho si el entrevistador está consciente de tales creencias.

Si se usan los servicios de un intérprete, debe seleccionarse muy cuidadosamente porque debe ser sensible, escuchar pacientemente y ser capaz de afrontar la información angustiante que oirá y repetirán. Este proceso puede provocar que se sientan con un trauma; y entonces, ellos también necesitarán ser entrevistados. También debe tomarse en consideración que al emplear un intérprete la entrevista llevará más tiempo.

Los entrevistadores deben averiguar con anticipación con qué fuentes de apoyo y ayuda profesional se cuenta en el área para una posterior recomendación. No es ético crear expectativas de ayuda profesional si no está disponible. Si en realidad no se cuenta con ese apoyo adicional, uno debe preguntarse si se debe llevar a cabo la entrevista. Aun si está disponible, uno debe reconocer que esa ayuda se llegue a considerar inaceptable al basarse en una cosmovisión totalmente ajena a las creencias del individuo.

Es de suma importancia realizar una evaluación de la entrevista cuando se realiza en un contexto diferente. Uno debe encaminarse a reflejar y a aprender de cada nueva experiencia.

Las preguntas: ¿serán todas contestadas?

Un entrevistador no está en la mejor de las posiciones para dar todas las respuestas. El propósito es caminar con los que están siendo entrevistados hasta que sientan que están siendo escuchados y hasta que empiecen a integrar la experiencia traumática a su vida y sientan que pueden seguir adelante.

La entrevista no es el mejor lugar para tratar de dar respuesta a las dudas espirituales. La persona quizá se pregunte: «¿Fue Dios el que nos hizo pasar por todo esto?» o, «¿Por qué permitió Dios que pasara esto?» Una respuesta fácil y rápida probablemente no sea de ayuda, sería como colocar un pequeño paño en una herida muy profunda. La persona quizá trate de expresar un sentimiento (enojo o confusión) y no busca una respuesta. Generalmente, cuando la persona está en estado de conmoción o ira, no se perciben las ideas espirituales. Necesitan pasar por un tiempo de duda para poder encontrar sus propias respuestas y salir airoso. El entrevistador ayudará, simplemente, escuchando y afirmando que esa clase de experiencias a menudo plantea ese tipo de dudas que necesitan tiempo para ser resueltas. Si las personas expresan que realmente quieren discutir más esos asuntos, el entrevistador podrá recomendar a alguien

que sea capaz de brindar la ayuda necesaria. El entrevistador debe estar consciente de sus propias emociones y problemas. Por ejemplo, para algunas personas es difícil afrontar las dudas espirituales y quieren sentir que «han arreglado la situación». Pero deben recordar que no necesitan «arreglarlo todo». Ellos deben centrarse en crear una atmósfera donde la gente se sienta libre de hacer cualesquier clase de preguntas y plantear cualesquier dudas sin sentirse culpable.

¿Existen otras clases de entrevista aparte del CID?

La estructura ya descrita no es la única forma efectiva para realizar una entrevista. Existen otras formas, como la entrevista no estructurada o la entrevista de grupo, que también son efectivas, aunque no han sido objeto de un estudio más formal.

Un marco de referencia bíblico para realizar la entrevista

Estamos llamados a cuidarnos los unos a los otros (p. Ej. Is. 61:1-2; Jn. 13:35, 21:16; 2Co. 1:3-4; Ga. 6:2). La entrevista de reingreso es una forma de demostrar cuidado. Escuchar es fundamental para realizar la entrevista y la Biblia nos enseña a escuchar (Pr. 18:13; Santiago 1:19). En nuestra sociedad moderna es difícil encontrar a alguien que tenga el tiempo para escuchar atentamente. Los misioneros a menudo se sienten aislados y al ser escuchados desaparece este sentimiento. La Biblia afirma que hay un lugar para pasar el pasado juntos (Is. 43:26) y

para seguir adelante con nuevas cosas (Is. 43:19). Y, durante la entrevista suceden estas cosas.

La entrevista enseña que las emociones son normales y válidas. También la Biblia enseña esto. En Eclesiastés 3:4 encontramos que hay «un tiempo para llorar, y un tiempo para reír». En toda la Biblia encontramos mucho enojo, miedo y muchas lágrimas (p. Ej. En los Salmos). Jesús no condenó al hombre porque admitió que no creía, sino que dejó que lo expresara (Marcos 9:24). Con su ejemplo nos enseñó que estaba bien llorar (Lucas 19:41; Juan 11:35; Heb. 5:7). Y demostró angustia en el jardín del Getsemaní y dijo que se sentía morir (Mateo 26:38). En tiempos pasados y en culturas distintas, la gente ha sabido que es normal experimentar ciertas emociones después de un trauma. Hoy, la gente necesita que se le diga esto explícitamente.

A continuación algunos ejemplos bíblicos de los componentes de la entrevista (o de contar su propia historia):

■ Después de la crucifixión, dos discípulos iban camino a Emaús (Lucas 24:13:24). Jesús se apareció y comenzó a caminar con ellos y preguntó qué había pasado. No lo hacía por su propio beneficio, Él ya sabía qué había sucedido. Su pregunta les dio la oportunidad para que le contaran su historia, tanto los hechos como su desilusión. Entonces, Jesús los ayudó a poner las cosas en su contexto.

■ Cuando Elías se sintió amenazado huyó por su vida (1 Reyes 19:2).

Tenía miedo y le pidió a Dios que le quitara la vida. Más tarde, después de que Elías hubo satisfecho sus necesidades físicas, Dios le pregunta qué había pasado. Elías le cuenta su historia a Dios, dos veces (vv 10, 14). Entonces, Dios le da sus instrucciones, hace que Elías piense en el futuro y le dice que no estará solo porque hay otros 7.000 creyentes (v 18). Además, Dios dirige a Elías hacia Eliseo (v 16) que iba a ser la persona que le proporcionaría más apoyo.

- Una mujer que había padecido hemorragias por 12 años (posiblemente después de un trauma), tocó el manto de Jesús (Lucas 8:43-48). Entonces, Jesús preguntó: «¿Quién me ha tocado?» ¿Por qué preguntaría eso Jesús? Seguramente no fue para avergonzarla, sino para que ella contara su historia, y así obtendría sanidad emocional, así como física.

El contexto

Y para finalizar, es esencial que estemos conscientes de que la entrevista por sí sola no es suficiente para asegurarnos que los misioneros reciben un cuidado integral. La entrevista de reingreso solamente es una herramienta más de todo el paquete del cuidado integral (Gamble, Lovell, Lankester, & Keystone, 2001), que incluye:

- Estudiosa selección y colocación.
- Suficiente capacitación (acerca de la cultura relevante, del cho-

que cultural, de la resolución de conflictos, en la habilidad de negociar, en la resolución de problemas, para trabajar en equipos, etc.) y cuidado médico (vacunas, etc.).

- Pláticas informativas sobre seguridad que incluya qué hacer y qué no hacer para aumentar la seguridad y además, planes escritos de contingencia en caso de evacuación, secuestro u otras crisis (consulte Goode, 1995); también pláticas acerca de cómo lidiar con el estrés y los incidentes críticos.

- Apoyo continuo durante toda la misión.

- Realizar un CID después de cualquier incidente traumático.

- Prepararlos para su regreso a «casa»; realizar una entrevista de reingreso, una a tres semanas después de que hayan regresado.

- Seguimiento: apoyo continuo y referencias de ayuda adicional si se requiere.

Preguntas para discusión

1. ¿Son las organizaciones responsables de proporcionar entrevistas a su personal misionero?
2. ¿Cuándo y cómo se debe ofrecer a las personas una entrevista de rutina, p. Ej. Individual o en grupo, antes o después que han regresado?
3. ¿Qué pasajes bíblicos apoyan algunos de los componentes del Informe de Incidente Crítico o entrevista?
4. ¿Cómo se podría adoptar el modelo del CID en las diferentes culturas

en que usted o su organización trabajan?

5. ¿Cuándo deben tomarse un descanso los entrevistadores?

Apéndice

Síntomas comunes del estrés

Físicos

- Cansancio
- Dificultad para Dormir
- Pesadillas
- Dolores de cabeza
- Dolor de espalda
- Incapacidad de relajarse
- Boca y garganta secas
- Mareos o malestar
- Sudoración y temblores
- Dolor de estómago y diarrea
- Pérdida de apetito o comer en exceso
- Mucho frío o mucho calor
- Palpitaciones
- Sin aliento
- Respiración superficial y rápida
- Sobresaltado
- Frecuente necesidad de orinar
- Falta de menstruación
- Riesgo elevado de úlceras, presión alta, enfermedad coronaria

Emocionales

- Depresión
- Lloroso o con ganas de llorar pero sin poder hacerlo
- Cambios de humor
- Ira (contra sí mismo y otros)
- Agitación
- Impaciencia
- Culpa y vergüenza
- Sentirse desamparado e inepto
- Sentirse diferente o aislado de los demás
- Sentirse en estado de conmoción
- Sentirse abrumado e incapaz de afrontar los hechos
- Hiperactivo
- Ansiedad (sentirse con miedo, tenso, nervioso)
- Pánico y fobias
- Pérdida del sentido del humor
- Aburrimiento
- Baja autoestima
- Pérdida de confianza
- Expectativas irreales (de uno mismo y de los demás)
- Centrado en sí mismo
- Inseguridad
- Sentir que la vida es una pérdida de tiempo y que uno no debe molestar
- Sentirse vulnerable

- Sentirse sin valor

De comportamiento

- Retraimiento o depender demasiado de los demás

- Irritabilidad y cinismo

- Actitud de crítica

- Falta de cuidado personal

- Comerse las uñas

- Estarse tocando

- Hablar con voz monótona, despacio o rápido, discurso agitado

- Tomar riesgos innecesarios

- Tratar de hacer muchas cosas al mismo tiempo

- Falta de iniciativa

- Trabajar por largas horas

- Pobre productividad

- Pérdida de satisfacción laboral

- Descuidado

- Ausente

- Fumar desmedidamente o ingerir licor o drogas

- Promiscuidad o pérdida de interés sexual

- Gastar demasiado o involucrarse en otras actividades para no sentir estrés

- Sentarse sin hacer nada o pasar acostado

- Hacerse daño o comportamiento suicida

- Mentales

- Dificultad en concentrarse y recordar

- Dificultad para tomar decisiones

- Posponer las cosas

- Pensar en términos de «todo o nada»

- Hipersensibilidad a la crítica

- Pensamientos de autocrítica

- Dudar de su propia capacidad o de la de los demás

- Inflexibilidad

- Pérdida de interés en actividades que antes se disfrutaban

- Pesimismo

- Hipocondría

- Desear morir joven

- Evitar pensar en los problemas

- Pensamientos molestos acerca de las dificultades

- Confusión y desorientación

- Sentir que el tiempo nunca pasa o que va demasiado aprisa

- Pensamientos en retrospectiva («Por qué yo no tal cosa...»)

- Desesperanza

- Pensamientos suicidas

Espirituales

- Enfriamiento espiritual, sin emoción, ni ilusión

- Falta de gratitud

- Falta de perdón
- Amargura
- Sentirse alejado de Dios
- Dificultad para leer la Biblia u orar
- Cambios en las creencias
- Legalismo, ritualismo
- Enojado contra Dios
- Dudas
- Cuestionando el significado de la vida
- Pérdida de propósito
- Renunciar a la fe
- Desesperación

Bibliografía

- American Academy of Child and Adolescent Psychiatry (1999). Children and family moves (Los niños y las mudanzas) (Handout 14). (Folleto No.14) Washington, DC: AACAP.
- www.aacap.org/publications/factfam/fmlymove.htm
- Armstrong, K. (2000). Entrevista de factores de estrés múltiple como una modelo para la intervención. En B. Raphael & J. Wilson (Eds), Psychological debriefing: Theory, practice and evidence (pp.290-301). (Entrevista psicológica: Teoría, práctica y evidencia) Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Blomquist, C. (1995). Una comunidad de cuidado: Ministerio para los niños de la guerra. En P. Kilbourn (Ed.), Healing the children of war (pp.215-224). (Cómo sanar a los niños de la guerra) Monrovia, CA: MARC.
- Bracken, P., & Petty, C. (Eds.) (1998). Rethinking the trauma of war. (Replantear el trauma de la guerra) (London, UK: Save the Children/Free Association Books.
- Davidson, S. (1997). People in Aid: Code of best practice. (People in Aid: Código de la mejor práctica) London, UK: Overseas Development Institute.
- De Silva, P. (1993). Trastornos de estrés post traumático: Aspectos transculturales. International Review of Psychiatry, 5, 217-229. (Revista internacional de psiquiatría)
- Dyregrov, A. (1989). Cuidado de los ayudantes en situaciones de desastres: Entrevista psicológica. Disaster Management, 2, 25-30. (Administración de desastres)
- Ehlers, A., & Clark, D. (2000). Un modelo cognitivo del trastorno por estrés post traumático. Behaviour Research and Therapy, 38, 319-345. (Investigación del comportamiento y terapia)
- Esterling, B., Antoni, M., Fletcher, M., Margulies, S., & Schneiderman, N. (1994). La revelación emocional a través de la escritura o del habla, regula las concentraciones de anticuerpos del virus latente Epstein Barr. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 62, 130-140. (Revista de psicología clínica y consulta)
- Fawcett, G. (1999). Ad Mission: The briefing and debriefing of teams of missionaries and aid workers. (Ad Misión: Informe y entrevista de equipos de misioneros y obreros de ayuda) Harpenden, UK: Autor.
- Foyle, M. (2001). Honourably wounded: Stress among Christian workers. (Honorablemente herido: Estrés entre los obreros cristianos) London, UK: Monarch Books.
- Gamble, K., Lovell, D., Lankester, T., & Keystone, J. (2001). Obreros de ayuda, expatriados y los viajes. En J. Zukerman & A. Zukerman (Eds.), Principles and practice of travel medicine. (Principios y prácticas de la medicina para viajes) Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- Global Connections (1997). Code of best practice in short term mission. (Código de la mejor práctica en las misiones a corto pla

- zo) London, UK: Global Connections. www.globalconnections.co.uk.
- Goodall, J. (1995). *Children and grieving. (Los niños y el duelo)* London, UK: Scripture Union.
- Goode, G. (1995). Guías para la crisis y administración de contingencias. *International Journal of Frontier Missions*, 14, 211-216. (Revista internacional para las misiones fronterizas)
- Horowitz, M. (1975). Pensamientos molestos y repetitivos después de experimentar estrés. *Archives of General Psychiatry*, 32, 1457-1463. (Archivos de psiquiatría general)
- Horowitz, M., Wilner, N., & Álvarez, W. (1979). Impacto de un evento a escala: Una medida de aflicción subjetiva. *Psychosomatic Medicine*, 41, 209-218. (Medicina psicosomática)
- Janoff-Bulman, R. (1992). *Shattered assumptions: Towards a new psychology of trauma. (Suposiciones destruidas: Hacia una nueva psicología del trauma)* New York, NY: The Free Press.
- Jordan, P. (1992). *Re-entry. (Reingreso)* Seattle, WA: YWAM.
- Kilbourn, P. (Ed.). (1995). *Healing the children of war. (Cómo sanar a los niños de la guerra)* Monrovia, CA: MARC.
- Lovell, D. (1997). *Psychological adjustment among returned overseas aid workers. (Adaptación psicológica entre los obreros de ayuda que regresan del extranjero)* Disertación doctoral sin publicar, Universidad de Wales, Bangor, UK.
- (1999). Evaluation of Tearfund's critical incident debriefing process. (Evaluación del proceso del informe de incidente crítico de Tearfund) Estudio interno producido por Tearfund, Teddington, UK.
- Lovell, D., Hemmings, G., & Hill, A. (1993). Reacciones de duelo de las mujeres escocesas y swazis. *British Journal of Medical Psychology*, 66, 259-274. (Revista inglesa de psicología médica)
- McConnan, I. (1992). Recruiting health workers for emergencies and disaster relief in developing countries. (Cómo contratar trabajadores de salud para emergencias y ayuda en desastres en los países en desarrollo) London, UK: International Health Exchange.
- Mitchell, J. (1983). Cuando sobreviene un desastre: El proceso del informe de incidente crítico. *Journal of the Emergency Medical Services*, 8, 36-39. (Revista de los servicios médicos de emergencia)
- Ober, C., Peeters, L., Archer, R., & Kelly, K. (2000). La entrevista en diferentes ambientes culturales: Respondiendo a un trauma agudo en los contextos australianos aborígenes. En B. Raphael & J. Wilson (Eds.), *Psychological debriefing: Theory, practice and evidence* (pp.241-253). (Entrevista psicológica: Teoría, práctica y evidencia) Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Pennebaker, J., & Beall, S. (1986). Cómo enfrentar un evento traumático: Hacia el entendimiento de la inhibición y la enfermedad. *Journal of Abnormal Psychology*, 95, 274-281. (Revista de psicología anormal)
- Pollock, D., & Van Reken, R. (1999). *The third culture kid experience. (La experiencia de los jóvenes interculturales)* Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- Summerfield, D. (1999). Una crítica a las siete suposiciones detrás de los programas de un trauma psicológico en áreas afectadas por la guerra. *Social Science and Medicine*, 48, 1449-1462. (Ciencias sociales y la medicina)
- Taylor, W. (Ed.). (1997). *Too valuable to lose: Exploring the causes and cures of missionary attrition. (Demasiado valioso para que se pierda: Explorando las causas y las curas de la desertión misionera)*. Pasadena, CA: Biblioteca William Carey.
- Wessely, S., Rose, S., & Bisson, J. (2000). Intervenciones de reportes psicológicos («entrevista») para los síntomas relacionados con el trauma y la prevención del trastorno por estrés post-traumático (Revista Cochrane). En la Biblioteca Cochrane,

Edición 3. Oxford, UK: Update Software.

Yule, W. (1992). Trastorno del estrés post traumático en niños sobrevivientes

de desastres marítimos: El hundimiento del «Júpiter». *Journal of Psychotherapy and Psychosomatics*, 57, 200-205. (Revisita de psicoterapia y psicopatología)

Cómo sanar las heridas de los misioneros

*Erik Spruyt, Rhiannon Lloyd
y René Schudel*

Por muchos años soñamos (Erik) con mi esposa cuidar del personal misionero. Fuimos testigos de cómo los misioneros incursionaban en lugares donde nadie más quería ir. Afrontando la pobreza, la violencia y situaciones tan difíciles de digerir emocional y espiritualmente. Estos misioneros son nuestros héroes. Nuestro sueño se hizo realidad cuando se fundó Le Rucher en 1994/95, un lugar donde los misioneros pueden refrescar su llamado en el Señor y seguir siendo eficaces para servir a los que se encuentran en los lugares problemáticos.

Escondido al pie de los Montes Jura con vista al Mont Blanc y los Alpes, Le Rucher está ubicada en la hermosa campiña francesa, justo arriba de la frontera suiza cerca de Ginebra. En Le Rucher proporcionamos entrevistas, cuidado por trauma y consejería de preparación a los misioneros y trabajadores cristianos de ayuda. También ofrecemos capacitación y consultoría internacional en cuidado integral, desarrollo comunitario y reconciliación étnica. Nuestro deseo es integrar de manera activa todos estos ministerios para un apoyo mutuo y mejor efectividad. Estamos comprometidos a desarrollar y a proporcionar recursos a beneficio del personal

que trabaja con los grupos menos evangelizados, menos desarrollados y más traumatizados. También asistimos a los que participan en las emergencias humanitarias complejas. Como trabajamos con gente, nos esforzamos en desarrollar sus aptitudes y carácter para que aprendan a afrontar y responder al sufrimiento y pobreza, y elevar la dignidad humana dentro de sus comunidades.

Antecedentes

En un momento de la pasada década, cerca de 50 conflictos armados ocurrían en todo el mundo al mismo tiempo. A mediados de los ochenta y los noventa murieron, debido a la gue-

rra, dos millones de niños, además, cerca de cuatro a cinco millones quedaron heridos o incapacitados, doce millones quedaron sin hogar y un millón quedó huérfano o separado de sus padres. El 90 por ciento de los refugiados de guerra se encuentran en los países en desarrollo; y entre dos y medio a cinco millones, de los 40-50 millones de refugiados, son niños abandonados. Todas estas estadísticas indican un cambio en quien es hoy víctima de guerra. Por ejemplo, en la Primera Guerra Mundial, el 5 por ciento de las víctimas eran civiles. Durante la Segunda Guerra Mundial, esa cifra se elevó a un 50 por ciento. Y la Guerra de Vietnam vio una tasa del 80 por ciento de víctimas civiles. Actualmente, la tasa es del 90 por ciento alrededor del mundo (UNICEF, 1996).

También ha habido un cambio en la guerra de nación contra nación a las llamadas guerra interna de guerrillas, en la cual facciones dentro de un país pelean entre sí o contra su gobierno. Este cambio ha transformado la naturaleza del conflicto armado. La violencia y la tortura ya no sólo se usan para obtener información, sino como un medio de control social para mantener aterrorizada a una población civil. Las milicias crean un estado de terror que afecta a toda la estructura social y a las relaciones, así como a la salud mental de una población. Para avanzar en sus metas políticas o sus aspiraciones de codicia y poder (Ej. Liberia, Sierra Leona, Angola, Afganistán, etc.), las

milicias pueden apuntar al estilo de vida de toda una población. Estas estrategias parecen ser muy efectivas, principalmente cuando se apunta a las profesiones que sostienen la infraestructura en una sociedad. A menudo, éstas son las funciones que los trabajadores comunitarios y de ayuda, incluyendo los misioneros, llegan a suplir: maestros, enfermeras, paramédicos, doctores, agricultores, trabajadores en orfanatos y pastores. Las milicias tratarán de desestabilizar a la población para probar que el gobierno no puede protegerla, así ellos ganan control (Summerfield, 1998).

Casi siempre el personal misionero sirve en naciones donde la unidad básica de la sociedad no es el individuo, sino la comunidad. Los pensamientos individuales, las prioridades o los sentimientos están sujetos a las prioridades comunitarias. La identidad, el éxito, el dolor y el sufrimiento son válidos, principalmente, dentro del contexto comunal. La gente obtiene su valor y significado al formar parte de y funcionar en ese grupo étnico o pueblo. Cuando se destruye la estructura básica de la comunidad debido a un conflicto armado, la mayoría de la gente puede perder su camino por validar lo que han sufrido. Si el individuo es victimizado o no, de todos modos sufre y siente el dolor porque el grupo étnico o la comunidad fue señalada. En el Antiguo Testamento, la condición de «shalom» era más que una bendición individual. Shalom implica prosperar en todas las relaciones, con Dios, con uno mismo, con el vecino, con la comunidad, hasta con el ganado

y la tierra y los pueblos de alrededor. (Más adelante en este capítulo se tratan el trauma y la reconciliación como parte de la estructura interna de la comunidad.)

Al entrevistar tantos misioneros en los últimos cinco años, hemos visto mucha gente que sirve en estos entornos inestables y potencialmente traumatizantes ya mencionados. Muchos se han expuesto a la violencia y a las injusticias o han vivido por meses o años bajo amenaza de violencia. Y los misioneros, muchas veces, no cuentan con el lujo de ser entrevistados con regularidad. Frecuentemente, muestran síntomas de eventos estresantes acumulados por años. Aunque ahora existe más interés por averiguar nuevas maneras de cuidado, muchos de los proveedores de cuidado cuentan con una comprensión limitada de cómo es la vida en África, Asia o Europa Occidental. Ni siquiera realmente entienden el concepto de «alma comunitaria» y no sólo el sufrimiento del individuo que necesita sanar. Estas dos áreas, obtener más experiencia en el campo e incluir una perspectiva social y comunitaria de la sanidad, son puntos iniciales para el campo del cuidado integral. Mis respetos para un psicólogo que trasladó a su familia al África y ha vivido allí los últimos cuatro años. Esta familia ha tenido que soportar un largo proceso de adaptación. Debido a esta experiencia de campo, los misioneros que lo consultan se sienten comprendidos desde el principio.

El lugar de la cruz en el cuidado

Un elemento crucial en el cuidado del misionero (expatriado o nacional), es el lugar de la cruz de Jesús. Usamos dos «testimonios» principales acerca de Jesús y su trabajo en la cruz como parte central de los dos a cinco días que tomamos para entrevistar a los misioneros.

El testimonio de Juan el Bautista

Jesús es: «el Cordero de Dios, que quita el pecado del mundo» (Juan 1:29). Probablemente, este sea el testimonio más conocido de Jesús y la motivación de las misiones para llevar este mensaje a los confines de la tierra. Como cristianos, estamos familiarizados con el increíble poder de Jesús en lidiar con el pecado: ¡es a través de la cruz que somos hechos libres del pecado y de la culpa en un mundo atormentado por la culpa! Todos tenemos un testimonio, y hemos oído los testimonios de otros de cómo sus vidas han cambiado al encontrarse y luego caminar con Jesús. Este es también el núcleo de las misiones: una relación personal con Jesucristo y un estilo de vida que se alinea a esa relación. Jesús nos invita a que echemos nuestro pecado sobre Él, y entonces, Él se vuelve pecado por nosotros. De esta forma, Él muere en nuestro lugar.

El testimonio de Jesús acerca de Él mismo

En Lucas 4:18-19, Jesús cita Isaías 61:1-3 después de que fue bautizado y después de los 40 días en el desierto. Este pasaje del Antiguo Testamento nos declara para qué vino Jesús: «a sa-

nar los corazones heridos», «a consolar a todos los que están de duelo», «a confortar a los dolientes», «a darles una corona en vez de cenizas» y «aceite de alegría en vez de luto». Todas estas cosas hizo Jesús al inicio de su ministerio, pero también al final de éste, Jesús enseña estos mismos principios en Lucas 18:31-34. En ese momento, Jesús va rumbo a Jerusalén a morir, pero sus discípulos no entienden esto. Jesús les enseña que: «se cumplirá todo lo que escribieron los profetas acerca del Hijo del hombre». En el versículo 32, leemos una descripción bastante gráfica de lo que Jesús padecerá y finalmente los tipos de dolor en otros, con los que Él se puede identificar. El profeta Isaías dice cosas similares cuando describe al Mesías como: «Despreciado y rechazado por los hombres, varón de dolores, hecho para el sufrimiento» (Isaías 53:3).

Tratamos de que los misioneros comprendan este segundo elemento de la cruz: «Jesús cargó con nuestras enfermedades y soportó nuestros dolores». Queremos que la gente durante la entrevista se conecte totalmente con el Señor y que oigan de Él convalidar su experiencia transcultural: Él dice que nuestras luchas, trauma y dolor en realidad han sucedido pero que ahora nos invita a echar nuestro dolor sobre Él y dejar que Él se vuelva dolor por nosotros. De esta manera, Jesús no sólo es «portador de nuestros pecados» sino también «portador de nuestro dolor». Es interesante cómo las palabras «dolor» y «duelo» se repiten

tantas veces en Isaías 53 y 61. Estos versículos se citan a menudo como base para orar por la sanidad física de otros o como base para nosotros para ir al mundo y compartir acerca del ministerio de Jesús. Infortunadamente, no hemos captado la idea básica. En realidad, estos versículos son para nosotros.

Los evangelios son bastante directos al declarar que nadie viene al Padre sino es por el Hijo. Nadie puede librarse del pecado sino es por Jesús. En las Escrituras también encuentro una instrucción acerca de adónde ir con nuestro dolor emocional, nuestra pena, pérdida y fracaso (Mateo 11:28; Col 1:19-24). En el proceso de la entrevista, nos damos cuenta que el misionero a menudo lucha con asuntos muy similares al proceso de duelo, tal como superar pérdidas personales, de organización y a veces traumáticas. Y, de igual manera, en el cuidado por trauma, lidiamos en su mayor parte, con duelo y pérdida. Como la cruz y la resurrección fueron los eventos centrales en la vida de Jesús, nosotros como cuidadores podemos llevar a los misioneros, que padecen, hacia esa cruz y hacia la persona del Dios vivo, especialmente en situaciones de duelo, pérdida, dolor y fracaso.

Jesús puede y quiere sanar a los quebrantados de corazón. En nuestras sesiones de entrevistas escuchamos, por horas, algunas veces hasta días, según los misioneros jornalizan, dibujan, lloran y expresan toda clase de emociones. Después de unos días, empezamos juntos a reflexionar cuidadosamente en los versículos anterior-

mente mencionados y comenzamos a llevar a la cruz todo lo que los misioneros han dicho, han escrito y han dibujado para poder entregarle a Jesús todo el dolor. Hay Alguien a quién podemos llevar nuestro dolor, Alguien que convalida nuestro dolor y Alguien que puede tratar nuestro dolor.

El caso África

Juan era un misionero en África con más de 10 años de experiencia. Tenía todos los síntomas de sufrir de trauma secundario, es un trauma por empatía que se sufre al estar rodeado de los que han padecido un trauma. Quería salir y ya no podía tolerar más los relatos de los otros y el ambiente inestable. Estaba agotado y se pasaba ponderando las historias que oía día y noche, hasta el punto de no poder realizar su trabajo. Al inicio, nos reunimos con Juan y su equipo durante varias horas al día por un periodo de cuatro días para realizar las entrevistas en un país neutral africano, seguido por sesiones con el equipo en su propia tierra. Juan compartió muchas cosas específicas que le molestaban y detalles de lo que había experimentado. Durante la etapa de instrucción de la entrevista, compartimos los pasajes de Isaías 61 y 53, así como de Lucas 4 y 18. Después del cuarto día, Juan tuvo una experiencia poderosa. Tal como él lo explicó: «Sentí como era sanado mi corazón [es decir, vendado y consolado para recibir sanidad]». Esto no era una simple catarsis, sino un cambio emocional profundo y una revelación de Jesús.

Seis meses después Juan regresó a Le Rucher para dar seguimiento a la entrevista. Y encontramos que estaba muy estable emocional y mentalmente, aunque había tenido que regresar a servir en las secuelas de unas atrocidades increíbles y había oído y visto mucho más durante esos seis meses. Estaba aprendiendo a llevar su dolor a Jesús y experimentó el poder del Señor para estar con Él y tomar su dolor sobre sí. Es parte del «intercambio» que se llevó a cabo en la cruz y que continúa hoy: paz en lugar de dolor, justicia en lugar de pecado, bendición en lugar de maldición, aceptación en lugar de rechazo, gloria en lugar de vergüenza, etc. (consultar Prince, 2000). Tenemos que aceptar nuestro dolor y después perdonar, no perdonar y olvidar. En este proceso, Jesús se convierte en el portador del dolor, y las cargas son mucho más ligeras.

Más acerca del proceso de la entrevista

A Le Rucher ha llegado mucho personal de campo procedente de lugares peligrosos para recibir cuidado y descansar. Frecuentemente, los ayudamos a lidiar con asuntos tales como sufrimiento, injusticia, pérdida personal y de organización, dolor y fracaso. Para los que necesitan una cita para una entrevista personal de rutina (personas que pasan por etapas de transición en su trabajo, familia o carrera), les proporcionamos una solicitud y se someten a un procedimiento de elección. Para emergencias o situaciones traumáticas, los recibimos inmediatamente.

El proceso de entrevista en Le Rucher involucra un paquete de cuidado residente, intensivo y a corto plazo dentro del marco del CID. Nuestro proceso se parece al modelo de fases de Mitchell y Everly (1993): introducción, hechos, pensamientos, reacción y sentimientos, síntomas, instrucción y fase de reingreso. Si es necesario sigue consejería específica. El proceso se ofrece tanto a individuos como a grupos, normalmente con un equipo de dos entrevistadores o consejeros. Generalmente, esto implica de dos a cuatro horas al día con cada cliente durante una permanencia de cinco días en Le Rucher. Animamos al personal de campo a que usen un diario, mediten, adoren, oren, y otros medios con cuales nuestros clientes se sientan cómodos para expresar sus experiencias y mejorar el proceso de la entrevista.

Invitamos a los clientes a encontrar un nuevo significado en su relación con Dios a la luz de su sufrimiento y pérdida. La cruz puede ser un vínculo poderoso con Cristo y su identificación con nuestro sufrimiento. Así, podemos enfocarnos en el significado de la cruz con aquellos que desean hacerlo. Hemos descubierto que al final de un proceso detallado de entrevista, traer el dolor y las pérdidas a la cruz puede ser el comienzo de una etapa poderosa para sanidad y restauración.

Para los que se identifican con símbolos o representaciones, les damos la oportunidad de escribir sus pérdidas y penas en un papel y luego, literalmente, lo clavan a una pe-

queña cruz que usamos para ese propósito. Después de orar, se quitan esos papeles de la cruz y se queman como una muestra de entregar esas heridas a Jesús para que Él las lleve por ellos. A través de este ejercicio, la mayoría experimenta una sensación de liberación.

Después de tres a seis meses, realizamos un seguimiento y hemos podido observar cómo las personas han recibido sanidad profunda que permanece y que sigue creciendo. Con las personas que mantenemos contacto, nos dicen que aún después de un año, se siguen sintiendo fortalecidos y ven un crecimiento positivo emocional y espiritual en sus vidas. Trabajadores procedentes de áreas conflictivas como Sierra Leona, Sudán, Ruanda, Congo, Sudáfrica, Chechenia, Kosovo y Afganistán han testificado de un cambio permanente en sus vidas a través del proceso de entrevista y a través de llevar su sufrimiento a la cruz. Un trabajador, que estuvo con nosotros, tuvo que manipular los cadáveres de sus amigos, a otro lo habían secuestrado, y la mayoría habrían sido asaltados a mano armada o sufrido continua amenaza de violencia. Algunos regresan y piden ayuda para otros problemas. A otros los han recomendado para una terapia más larga por problemas personales y familiares que han surgido debido a la experiencia traumática por estrés estando en el campo.

Resumen

La entrevista, la consejería y la cruz van muy unidas. El enfoque normal es mantener la consejería separada de la entrevista y ver a Cristo sólo

como nuestro portador de pecados y no como nuestro portador de sufrimiento también. En nuestro trabajo combinamos ambos enfoques. Con el modelo descrito, hemos visto cómo la gente que tenía la menor intención de regresar al campo, después de ayudarla, regresa fortalecida, tanto en su llamado como en su entendimiento. La clave para nuestra sanidad es comprender y vivir sabiendo que Cristo está a nuestro lado, en nuestro dolor, por lo que ya hizo en la cruz. Animamos a los misioneros a llevar su dolor a Jesús, no sólo durante la entrevista, sino después, cuantas veces sea necesario. Con frecuencia lo hacen solos, con un amigo comprensivo o como parte de un grupo de apoyo.

Cómo sanar las heridas en un conflicto étnico

Hoy el conflicto étnico prolifera rampante por todo el mundo. Los pueblos claman por autonomía e individualidad. Los pueblos que por generaciones sufrieron injusticia en silencio, ya no lo hacen más. Ahora demandan justicia. Las naciones poderosas han reaccionado a la defensiva y tratan de aferrarse a una supuesta superioridad y a los derechos territoriales. En otras partes del mundo, las luchas por el poder estallan entre los grupos étnicos, algunas veces resultan en intentos por una «limpieza» étnica. Hoy, cerca de dos tercios de las guerras actuales se pelean debido a asuntos de religión, raza o identidad nacional (Appleby, 2000, p.17).

¿Habrá alguna esperanza para nuestro mundo herido y pecador? La siguiente información fuertemente sugiere que sí hay esperanza porque hay un «Dios de esperanza» (Ro. 15:13). Esta no es una afirmación o un deseo simplista. Esperanza es parte del carácter de Dios. Dios tiene una estrategia para usar a su iglesia como agente de sanidad y reconciliación en las diversas naciones, pero primero la iglesia misma debe ser sanada.

Antecedentes

Yo (Rhiannon) empecé a desarrollar este material sobre la sanidad de un conflicto étnico a raíz del terrible genocidio de 1994 en Ruanda. Durante una visita inicial, poco tiempo después del genocidio, me reuní con los líderes cristianos de las diferentes denominaciones y grupos étnicos. Discutían el fracaso de la iglesia y las necesidades del momento. Se preguntaban cómo había podido ocurrir semejante atrocidad en una nación donde el 85% de la población asiste a la iglesia; y también cuál debería ser el papel de la iglesia para sanar a la nación.

De estas primeras reuniones nació la visión de juntar a todos los líderes de la iglesia de cada denominación para estudiar de qué forma podría la iglesia ayudar a sanar, a perdonar y reconciliar a la población. No sabía por dónde empezar y no estaba seguro de cómo el Señor podría usarme, siendo europea en esas tierras. Pero los líderes acogieron con mucho entusiasmo las primeras sesiones de «prueba» que enseñé y deseaban que cada pueblo de Ruanda pudiera escucharlas.

Inicialmente, se ofrecieron los seminarios a los pastores y líderes claves como agentes potenciales de cambio en sus comunidades. Es importante alejar a los participantes de toda distracción para que se concentren totalmente y reciban sanidad de Dios. Así, que cada seminario se ofreció como un taller residente de tres días, completo con hospedaje y comidas.

El corazón de Dios: básico para los seminarios

Como creo que comprender y experimentar el corazón de Dios es fundamento de toda sanidad, fue por allí que empezamos. Desde ese punto de partida, seguimos hacia delante para encontrar sanidad a nuestras heridas interiores a través de la cruz. Jesús aclara desde el principio de su ministerio, como vimos en Isaías 61, que la sanidad de las heridas era una prioridad para Él. Es muy difícil perdonar cuando el corazón está lleno de dolor, pero una vez que comenzamos a sanar, nuestros corazones están libres para perdonar y luego para iniciar la reconciliación. No se puede hablar antes acerca del perdón y la reconciliación, sin discutir primero acerca de la sanidad, sería como tratar de colocar el techo a una casa sin haber construido las paredes.

Cómo superar las barreras culturales al expresar nuestras emociones

Me sorprendió mucho descubrir que en la cultura de Ruanda no se expresan las emociones y en su idioma no existe una palabra para «emo-

ción». Derramar lágrimas es un signo de debilidad; y desde una temprana edad a la gente se le enseña que siempre debe ser fuerte. Son inaceptables las manifestaciones públicas de pena, especialmente entre los hombres. Hay un dicho que dice que las lágrimas de un hombre deben fluir hacia su estómago. Los ruandeses también creen que hablar acerca de las experiencias traumáticas los traumatiza aún más. Obviamente, este fue un obstáculo capital para ayudar a la gente hacia la sanidad. Y me preguntaba cómo superar esta barrera cultural sin demostrar de ninguna manera que mi cultura era superior.

Encontré dos maneras aceptables: Primero, fue presentar evidencia médica dada mi experiencia y capacitación como psiquiatra (p. Ej. El lugar del duelo al tratar el desconsuelo y las consecuencias patológicas al reprimirse las emociones). El segundo enfoque, y por cierto más útil, fue centrarse en Jesús como modelo transcultural de una humanidad perfecta del cual todas las culturas pueden aprender. Jesús manifestó muchas emociones durante el curso de su ministerio. A la luz de estos dos enfoques, pudimos entablar excelentes discusiones al examinar nuestros propios mecanismos de autoprotección. Como resultado, tomamos los pasos para permitirnos tener sentimientos.

Cómo encontrar a Dios en medio del sufrimiento

Normalmente, comienzo mis seminarios haciendo las preguntas que a todos les afligen: «¿Dónde estaba Dios

en abril de 1994? ¿Envío todos estos problemas? ¿Por qué permitió el genocidio? ¿Nos abandonó Dios?» Quería crear un lugar seguro donde los participantes reconocieran sus propias dudas y expresaran sus preguntas internas sin sentir miedo ni condenación.

Una de las formas comunes de enseñanza en Ruanda es contar historias, así que muchas veces usé mi testimonio personal. Les conté acerca de mis luchas y mi propio peregrinaje para encontrar al Dios de amor en medio del sufrimiento de mi familia, así como la historia de injusticias que el pueblo galés (mi pueblo) ha sufrido a manos de los ingleses. Tratamos de resolver, con honestidad, el problema del sufrimiento humano, las consecuencias devastadoras de la caída, la voluntad de Dios contra el libre albedrío del hombre, etc. Alentamos a los participantes, como líderes de la iglesia, a permitir que la gente hiciera preguntas y a ser considerados con los que dudaban, buscando una comprensión más profunda de las maneras de Dios y una nueva revelación de su corazón. Nos centramos en el dolor de Dios cuando no se hace su voluntad (Génesis 6:5-6; Lucas 13:34; 19:41-44) y cómo sufre por nuestra causa (Isaías 63:9).

Cómo descubrir a Jesús como el portador de nuestro dolor

Solamente cuando afirmamos las intenciones de Dios y sus sentimientos hacia nosotros, podemos arriesgarnos a llegar a Él con nuestro dolor. Algo que ha transformado mi propia vida y mi consejería es descubrir que Jesús es también el portador de mi dolor como de mi pecado. En Isaías 53:4 leemos que Él llevó nuestras enfermedades²⁵ y nuestros dolores. Y no sólo nuestros pecados, sino todas las consecuencias de nuestros pecados también. Toda la trágica condición humana está allí. La cruz tiene que ver con nuestras heridas y nuestros pecados. En nuestros seminarios, consideramos al Cordero que nos invita a descargar nuestro dolor sobre Él, diciendo: «Déjame llevar el dolor en lugar tuyo». Los participantes pudieron captar este concepto y expresar su dolor, a veces en fuertes lamentos, al llevar su dolor a Él.

Dentro del seminario este tiempo, de traer el dolor a la cruz, normalmente toma unas tres horas. Se hace como una experiencia de grupo porque culturalmente la consejería individual no se entiende, ni es posible, dada la magnitud del trauma. ¡Toda la comunidad está traumatizada! Para hacer esa transferencia del dolor más real, usamos el simbolismo de clavar sus terribles historias en una enorme cruz de madera que transportamos por toda Ruanda. Luego, tomamos la cruz afuera y quemamos todos los papeles. Des-

²⁵ En las versiones antiguas en inglés dice: «penas» (*N. del t.*).

pués escuché muchos testimonios alentadores. «He participado en muchos seminarios, pero este fue diferente porque pude dejar mi dolor en la cruz». «¡Mi corazón por fin ha sanado! Todos en Ruanda necesitan pasar por esto». Aunque algunas veces, después de esta sesión de la cruz, la gente necesita más ayuda. Tal vez necesitan que alguien los acompañe al lugar donde sucedió algo terrible, o quizás a una tumba, y ayudarles a expresar su dolor y recibir el amor de Dios justo en ese momento.

Lo ideal es que ese «taller de la cruz» sea parte del seminario de los tres días para que toda la instrucción se imparta en cualquier lado. Sin embargo, también puede realizarse solo, con alguna enseñanza preliminar sobre «Jesús el Portador de Nuestro Dolor». En algunos orfanatos y grupos de viudas hemos hecho así. He conducido esta parte del seminario como un módulo separado para grupos donde sólo uno o dos son cristianos comprometidos, con resultados muy positivos. El mensaje de la cruz es para todos, y a través de su participación hemos visto cómo la gente llega a los pies de Cristo.

El seminario se condujo con éxito justo ocho semanas después del genocidio, todavía había cuerpos que permanecían sin enterrar. Recientemente, me reuní con algunos pastores que asistieron a ese primer taller en septiembre de 1994, y es increíble escucharlos decir cómo el seminario los sanó y les dio coraje para

seguir sirviendo a Dios hasta el presente.

La necesidad de escuchar y ser escuchado

Antes de derramar su dolor al Señor, los participantes del seminario también necesitan escuchar los corazones de los demás. Organizamos pequeños grupos con gente de diferentes grupos étnicos y diferentes denominaciones y les pedimos que compartieran sus historias. No sólo debían escuchar los hechos, sino también el dolor dentro de cada uno. Con frecuencia, durante esta práctica encontramos oposición, pero normalmente la gran mayoría está de acuerdo en tratar. En este punto, pudimos ver cómo caían las paredes divisorias. La disposición de escucharse unos a otros con compasión, fue especialmente importante después de que los refugiados regresaron a Ruanda de los campamentos de la República Democrática del Congo y Tanzania, tiempo en que estaban presentes en el país, el miedo, la sospecha y la hostilidad.

Cómo comprender el verdadero perdón

Hablamos acerca de transferir nuestro dolor a Jesús como un requisito para poder perdonar de corazón, tal como las Escrituras nos mandan. Muy seguido oigo decir a la gente: «Ya perdoné, es cosa del pasado», como una forma de evitar afrontar el dolor. Otros se oponen a que la iglesia predique acerca del perdón, aduciendo que es justificar el mal que se ha cometido. Necesitamos comprender el perdón bíblico y su costo. Creo que perdonar a

otros requiere del sacrificio expiatorio del Cordero, tal como se necesita para que nosotros recibamos el perdón de Dios. Antes de que podamos realmente perdonar, debe haber Alguien que pueda llevar el pecado cometido contra nosotros, llevar nuestro dolor y hacerse responsable de ministrar nuestros corazones heridos. Sólo hasta que los participantes han podido traer su dolor a la cruz, podemos empezar a enseñar acerca del perdón, normalmente para descubrir que se ha llevado a cabo un milagro en sus corazones. Muchos testifican que han dejado su odio atrás en la cruz y ahora están listos para perdonar.

¿Y si el ofensor no muestra evidencia de haberse arrepentido? ¿Hay lugar para el perdón? Creo que la clave está en 1 Pedro 2:23. Jesús pudo perdonar al que no se arrepiente, entregando su caso en las manos de un Juez Justo. Habrá un día de juicio y los que no se arrepintieron serán juzgados, pero los que se arrepienten encontrarán misericordia. Podemos con toda confianza entregar nuestro caso en las manos de este Juez y rehusar ser nosotros mismos los jueces. Así, nuestros corazones estarán liberados.

Descubramos a Jesús como Redentor

Otra clave fue descubrir a Jesús como nuestro redentor, no sólo de nuestros pecados, sino de todas las tragedias de nuestras vidas. Es en momentos de mayor oscuridad que descubrimos y experimentamos su

corazón, entonces Él puede «convertir nuestras pruebas en oro» como dice la canción de Keith Green. En lugar de que las peores tragedias de la vida sean para nuestro mal, Dios puede transformarlas para nuestro bien y así podemos continuar viviendo, enriquecidos desde adentro. En Juan 10:10 leemos acerca del ladrón que nos roba tantas cosas. Sin embargo, Jesús vino a darnos vida y a reponer lo que Satanás nos ha robado. Y más aun, a darnos en abundancia para terminar más llenos espiritualmente de lo que originalmente perdimos. Aferrarnos a todo el cuadro de un Dios que redime todo, nos da esperanza para afrontar el futuro.

Exploremos las maneras de Dios de lidiar con el conflicto étnico

Dedicamos bastante tiempo estudiando las raíces del conflicto étnico. Como nuestra raza nos otorga mucho de nuestra identidad, el conflicto étnico es un ataque al centro de nuestro ser. Una vez más, hecho mano de mi testimonio de haber crecido sintiéndome como un ciudadano de segunda clase porque era galés. Nos enfocamos en dos maneras para llegar al punto de la reconciliación: al descubrir una nueva identidad en la nación santa de Dios y al permanecer en la brecha a través de un arrepentimiento por identificación.

Descubramos una nueva identidad en la nación santa de Dios

Necesitamos descubrir nuestra nueva identidad como conciudadanos de la nación santa de Dios (1 Pedro 2:9). Este fue un concepto, que cambió mi vida, al escuchar el llamado de Dios

para cada hijo de Abraham: «Deja tu tierra, tus parientes y la casa de tu padre, y vete a la tierra que te mostraré» (Génesis 12:1). Fue muy emocionante ver como se mostraba la luz cuando la gente comenzó a entender el llamado de Dios y fueron revestidos con una identidad superior a la de su identidad tribal (nacional). Sólo así, entonces, podían ocupar su lugar como miembros de su nación, donde es posible la igualdad, el respeto por la cultura de cada cual y gozarse unos con otros. Escuché a la gente decir: «Ya no somos más hutus o tutsis, ahora ¡somos miembros de la nación santa de Dios!

Permanezcamos en la brecha a través del arrepentimiento por los pecados de otros

Compartí cómo Dios quitó de mi corazón el resentimiento y el prejuicio que sentía contra los ingleses cuando algunos ingleses cristianos se arrepintieron en nombre de sus antepasados. He descubierto que el arrepentimiento por identificación es una clave muy poderosa para sanar heridas (p. Ej. tomar el papel sacerdotal y pedir perdón en nombre de nuestra nación, pueblo, ancestros, hombres, mujeres, padres, madres, etc.). Este arrepentimiento por identificación no puede absolver la culpa del pasado, pero puede dispensar gracia en el presente para que el ofendido sea capaz de perdonar.

Cada vez que enseñaba sobre este tema, Dios me decía: «Empieza tú». Y cada vez, Dios me daba un regalo de arrepentimiento como un blanco

europeo en África. Confesaba los pecados de mis antepasados, pedía perdón y oraba por la sanidad del pueblo africano. Esto casi siempre se convertía en un catalizador para un cambio de corazón en mis oyentes y abría una dimensión completamente nueva para trabajar hacia la reconciliación. Aunque no era la norma cultural para ellos, tanto hutus como tutsis empezaron a pararse en la brecha, pedir perdón en nombre de su pueblo y confesar sus propias actitudes pecaminosas. De seminario en seminario, vimos cómo lloraban en los brazos del otro cuando Dios hizo un trabajo profundo de reconciliación entre nosotros.

Sudáfrica

Gracias a la invitación de cristianos locales de Sudáfrica comencé a impartir seminarios parecidos allí. Primero, me pregunté si el mismo formato básico podría ungir a una Sudáfrica más sofisticada, pero descubrí que el mensaje de la cruz es tan poderoso para proporcionar sanidad y reconciliación también allí.

Sin embargo, existen algunas diferencias culturales al ministrar en Sudáfrica. En Ruanda, el dolor y la división están al nivel del pensamiento, por lo que es posible seguir adelante y buscar soluciones. Sin embargo, en Sudáfrica, supuestamente las cosas están muy bien ahora. Muchos piensan que desde que finalizó el apartheid en 1994, están reconciliados, así que no están interesados en asistir a un seminario acerca de la reconciliación. Pero, uno no tiene que ver muy por debajo de la superficie para descubrir que

ahora más que nunca es necesaria la reconciliación. Abundan las actitudes de crítica, miedo y desesperación, y (aparte de algunas excepciones) los varios grupos étnicos se están retirando a sus propios guetos. Tristemente, pareciera que la iglesia no está interesada en descubrir a sus hermanos y hermanas en los otros grupos étnicos. Debido a estas diferencias, se han agregado otros principios que se describen a continuación.

Distintos grupos étnicos: ¿bendición o maldición?

Estudiamos cómo Dios considera los diferentes grupos étnicos y muchos testificaron que en este punto sus perspectivas cambiaron radicalmente. El Dios que ama una variedad infinita claramente ha mostrado su divina naturaleza en la creación (Ro. 1:20). De un hombre, hizo todas las diferentes naciones (Hechos 17:26) para su beneplácito y manifestación de su gloria. Se deleita en la humanidad (Pr. 8:30-31). Su deseo es que todos los grupos étnicos lleven su gloria y honra a la Nueva Jerusalén (Salmos 86:9; Ap. 7:9; 21:26). Y la intención de Dios es que seamos de bendición los unos a los otros y enriquezcamos nuestras vidas a través de la variedad de nuestras manifestaciones culturales. Su gloria es tan vasta que ningún pueblo podría expresar su imagen apropiadamente, pero todos ayudamos a formar un diamante multifacético.

Después de discutir esto, exploremos el dolor de Dios porque desde

el principio se destruyó su plan y las diferentes razas fueron la razón para que se dieran las heridas, el rechazo, la injusticia, el orgullo y hasta las masacres. Claramente, este concepto es una nueva revelación para los participantes.

Redención cultural a la luz de una nación santa

Conforme los miembros de cada grupo étnico redescubren su valor e importancia como conciudadanos de la nación santa de Dios (1P 2:9), pueden tratar como iguales a los otros y honrarlos y gozarse con ellos. Cuando las culturas se observan a través del prisma de la Palabra de Dios, podemos discernir entre los tesoros especiales que Dios depositó en cada cultura y los que son pecado. Podemos tener una nueva fe para la redención de nuestra cultura, y así cada cultura puede tomar su justo lugar y mejorar la nación santa. Creo que es crucial mantener esta perspectiva. Pero una cultura redimida no debe llegar a ser un fin en sí misma porque conduciría a la idolatría.

El ladrón: nos roba la atención del carácter de Dios

Observemos cómo la historia de Sudáfrica ha distorsionado la verdad acerca del carácter de Dios para cada uno de los diferentes grupos étnicos. Las respuestas siempre han sido muy perturbadoras. Los zulúes dicen: «Él es Dios del opresor, y favorece a los blancos». Las iglesias portan un aviso: «No se permite el ingreso de perros ni negros». Los mestizos (*coloureds*) preguntan: «¿Realmente quería que existiéramos o somos un error?» Los

indios declaran: «A Dios no le gustan los indios, tendríamos que occidentalizarnos para que nos aceptara». Los afrikáners (descendientes de los boers holandeses) sostienen: «Él es el Dios del viejo pacto y nosotros somos los escogidos. Lo obedecemos, pero es duro y distante». Los ingleses afirman: «¡Dios es un caballero inglés!» Es útil notar que el ladrón de Juan 10:10 ha estado trabajando en todas las secciones de la comunidad, quitándoles la atención del verdadero carácter de Dios. En esta situación no hay ganadores. Todos necesitamos reconstruir el fundamento con una revelación del corazón de Dios.

Cómo comprender el espíritu herido

Ahora examinaremos las imágenes gráficas de «la caña quebrada» y de «la mecha que apenas arde» (Is. 42:3) para entender el significado de un espíritu herido. Dios quiere levantar a los caídos (Salmos 145:14), y Él reanima el espíritu de los humildes (Is. 57:15). Está especialmente cerca de los quebrantados de corazón (Salmos 34:18). Estudiamos los diferentes patrones de comportamiento que demuestra la gente con un espíritu herido y luego, dedicamos tiempo a considerar los frutos de los juicios casuales. Descubro que cada grupo étnico ha juzgado a los otros grupos y se debe renunciar a estos juicios para que la gente sea liberada de «cosechar lo que ha sembrado» (Ga. 6:7). Sombriamente, notamos que los oprimidos se convierten en opresores, al menos que

intervenga la gracia de Dios. La respuesta a esta discusión ha sido muy positiva, ya que los participantes consideran las heridas de los demás y los juicios que se han hecho.

Cómo se reconocen en la mesa del Rey

En Ruanda, terminamos el seminario con un tiempo de arrepentimiento, tanto personal como indirecto. Sin embargo, en Sudáfrica, sentí la necesidad de hacer algo más. Durante la última pausa, arreglamos aprisa y en secreto, una espléndida mesa con pan, vino, frutas exóticas, nueces, dulces, velas y flores. Cuando reflexionamos en la historia de Mefiboset de 2S. 9 y en el banquete del reino en Mateo 8:11, invitamos a los participantes a comer a la «Mesa del Rey». A cada uno se le pidió que tomara una de las coronas doradas de papel y que la colocara en la cabeza de alguien que perteneciera a otro grupo étnico y dijera: «¡Bienvenido a la mesa del Rey conciudadano de la nación santa de Dios!» Después de servirnos y orar unos por otros, invitamos a cada grupo étnico a que pasara al centro, uno a la vez. El resto de nosotros afirmábamos a los miembros de ese grupo y expresábamos qué cosas en particular apreciábamos de ese grupo. Luego, los bendecíamos y pronunciábamos palabras de ánimo y proféticas que Dios nos diera en ese momento. Cada «banquete» ha sido un tiempo increíble de sanidad y celebración. Los participantes repetían una y otra vez: «¡Estoy tan feliz, nunca olvidaré este día!»

Resultados de los seminarios

Durante los primeros dos años en Ruanda, trabajé con los líderes de las iglesias de todas las denominaciones y con los dos grupos étnicos. Milagrosamente, Dios contestó todas las oraciones de nuestros compañeros de oración, ya que la gente salía del seminario testificando que habían sido sanados y ahora estaban listos para perdonar y reconciliarse. Los escépticos decían: «Ustedes no conocen a los ruandeses. Les gusta seguirles la corriente». ¿Cómo están seguros que sólo fue una experiencia emocional?

Tres meses más tarde decidimos regresar para un seguimiento. En ese entonces les preguntamos: «¿La raíz del seminario, cambió algo en ustedes, su iglesia o su vecindario?» Y comenzaron a fluir los testimonios de corazones liberados para perdonar y amar a sus enemigos, de iglesias que étnicamente habían estado divididas y ahora se habían vuelto a unir, de iniciativas locales para alcanzar y llevar sanidad y reconciliación a sus comunidades. Seguido oímos: «El taller de la cruz cambió todo dentro de mí. ¡Desde entonces fui sanado!»

Los escépticos seguían diciendo: «Esperen a que regresen los refugiados. Es fácil decir que has perdonado cuando tus enemigos están en otro país». Sin embargo, los seminarios de seguimiento después de que habían regresado los refugiados fueron aún más alentadores. (Por la soberana gracia de Dios acabábamos

de completar los seminarios en cada pueblo de Ruanda, tres semanas antes de que regresaran los refugiados). Escuchamos de líderes cristianos, que habían ido a encontrar a los que regresaban, y de historias maravillosas de reconciliación (p. Ej. Una mujer, que perdió 200 de 250 familiares, invitó a comer a su casa a los que participaron de las matanzas).

Comenzamos a impartir nuevos seminarios con líderes cristianos de los campos de refugiados que se unieron con los que se encontraban dentro del país. Pero esta época fue más difícil. El ambiente estaba cargado con miedo, sospecha y algunas veces hostilidad. Sin embargo, el taller de la cruz siempre conducía a una liberación, según escuchaban del dolor en el corazón del otro y se arrodillaban lado a lado de la cruz. Aunque el primer día los seminarios eran más duros, la obra del Espíritu al tercer día era mucho más profunda. Vimos cómo los dos grupos cantaban y bailaban juntos, a veces hasta al amanecer. El tiempo de arrepentimiento, al final, traía más lágrimas que el tiempo en la cruz. Una y otra vez, escuchábamos decir a la gente: «¡Por primera vez, sé que la reconciliación es posible!»

Los testimonios que ahora recibimos de Sudáfrica son también dramáticos. La gente informa que al salir del seminario ven al otro grupo étnico con nuevos ojos. «He sido cambiado desde muy dentro. ¡La vida nunca será la misma!» A pesar de estar conscientes de la intensa oposición espiritual hacia este ministerio, los que han asistido a los seminarios arden por poner en

práctica los principios aprendidos. Los participantes han comenzado a tomar la iniciativa para divulgar el mensaje de la reconciliación. Han dirigido reuniones y campamentos multiétnicos donde han observado los mismos resultados. ¡A Dios sea toda la gloria!

Ministerio actual y direcciones futuras

El ministerio en Ruanda se ha depositado en las manos de los hermanos ruandeses de los dos grupos étnicos que ministran juntos y Dios los está usando grandemente. Hasta los oficiales del gobierno local reconocen su poderoso mensaje y los invitan a participar en iniciativas locales. Pero es en el área del norte, donde continúan las hostilidades y las matanzas, que hemos visto la mayor obra del Espíritu Santo. Todavía hay mucho trabajo por hacer. Al principio, sólo los líderes protestantes respondieron a las invitaciones para participar en los seminarios, pero ahora, después de mucha oración, las puertas se han abierto para compartir el mismo mensaje con los líderes católicos. Estoy emocionado al informar que ahora hay equipos interdenominacionales e interétnicos en la mayoría de las prefecturas para llevar el mensaje de sanidad y reconciliación a través de la cruz hasta las bases. Nuestro equipo central los visita, los aconseja y anima en sus iniciativas locales.

Estamos expandiendo el trabajo en Sudáfrica y esperamos ver más equipos multiétnicos liberados en

diferentes partes del país para llevar las buenas nuevas de la reconciliación a través de la cruz por toda la tierra. Especialmente, deseamos ver, en la sociedad local, que se viva la reconciliación de maneras prácticas. Por consiguiente, nos hemos unido con los trabajadores en desarrollo de la comunidad para equipar a las iglesias reconciliadas a que trabajen juntas para servir a los más pobres de sus comunidades y así sus sociedades pueden demostrar la realidad de sus relaciones reconciliadas.

También hemos recibido muchas invitaciones para expandir nuestro trabajo a la región de los Balcanes. Entre sus habitantes existe un profundo espíritu de división, no sólo entre las etnias musulmanas y cristianas, sino también dentro de la comunidad cristiana en sí. Muchas de las agencias que trabajan en los Balcanes afrontan fuertes elementos divisivos dentro de sus propios equipos y hay una gran necesidad de reconciliación aun entre los que tratan de alcanzar a los pueblos de los Balcanes. En oración, buscamos más organizaciones con quienes podamos trabajar y quienes puedan ayudarnos a contextualizar el ministerio para esta región.

Reflexiones finales

El trabajo de la reconciliación no es la clase de trabajo que se pueda hacer por meses sin parar, especialmente con las presiones inherentes a la reconciliación étnica en lugares donde todavía se sufre la violencia. Aquellos que piensen lanzarse en esta clase de ministerio deben tener en mente que exis-

te un precio muy alto que pagar en términos físicos, emocionales, mentales y espirituales. La tensión puede ser muy intensa. Un buen cuidado integral para esos trabajadores requiere de una seria responsabilidad para asegurarse de que se tomen pausas y descansos y que el cuidado y el apoyo son utilizados.

Este capítulo se enfocó en el cuidado integral a través de la entrevista emocional de grupos y la reconciliación étnica con énfasis en el lugar de la cruz de Cristo para ambas. Sin embargo, la entrevista y la reconciliación no son un fin en sí, son parte de un proceso más grande de enseñar el reino de Dios, transformando de manera integral a las comunidades menos evangelizadas, menos desarrolladas y más traumatizadas.

Preguntas para discusión

1. Identifique algunas formas en que aún las experiencias transculturales «normales» pueden ser dolorosas.

2. ¿Cuáles son algunos de los factores de curación para heridos que describen los autores?

3. ¿Cómo puede aplicar lo que los autores dicen acerca de Cristo como el portador de nuestros pecados y el portador de nuestro dolor?

4. Medite en la noción que como ciudadanos del reino de Dios nuestra verdadera raza es celestial y transnacional. ¿Cómo puede esta identidad ayudar a prevenir y resolver los conflictos étnicos?

5. ¿Cuáles son algunos de los pasos que se necesitan para desarrollar redes de trabajo para llevar a cabo los ministerios de entrevista y reconciliación étnica?

Bibliografía

- Appleby, R. (2000). *The ambivalence of the sacred: Religion, violence, and reconciliation*. (La ambivalencia de lo sagrado: Religión, violencia y reconciliación) Lanha, MD: Rowman & Littlefield Publishers.
- Baum, G., & Wells, H. (1997). *The reconciliation of peoples: Challenge to the churches*. (La reconciliación de los pueblos: Retos para las iglesias) Maryknoll, NY: Orbis Books.
- Fawcett, G. (1999). *Ad mission: The briefing and debriefing of teams of missionaries and aid workers*. (Ad Misión: El informe y la entrevista de los equipos de misioneros y trabajadores de ayuda) Harpenden, UK: Autor.
- Lampman, L. (Ed.). (1999). *God and the victim: Theological reflections on evil, victimization, justice, and forgiveness*. (Dios y la víctima: Reflexiones teológicas sobre el mal, la victimización, la justicia y el perdón) Grand Rapids, MI: Eerdmans.
- Lederach, J. (1997). *Building peace: Sustainable reconciliation in divided societies*. (Construyamos la Paz: Reconciliación sostenible en sociedades divididas) Washington, DC: United States Institute of Peace.
- (1999). *Journey toward reconciliation*. (Viaje hacia la reconciliación) Scottdale, PA: Herald Press.
- Lloyd, R. (1998, rev. 2001). *Healing the wounds of ethnic conflict. The role of the church in healing, forgiveness, and ethnic reconciliation*. (Cómo sanar las heridas de un conflicto étnico. El papel de la iglesia en la sanidad, perdón y la reconciliación étnica) Geneva, Switzerland: Mercy Ministries International.
- Mitchell, J., & Everly G. (1993). *Critical inci*

- dent stress debriefing: An operations manual for the prevention of traumatic stress among emergency services and disaster workers. (Informe del estrés sufrido en un incidente crítico: Un manual de operación para la prevención del estrés traumático entre los trabajadores de los servicios de emergencia y desastres) Ellicott City, MD: Chevron Publishing.
- Prince, D. (2000). *Atonement: Your appointment with God.* (Expiación: Su cita con Dios) Baldock, UK: Derek Prince Ministries.
- Rogers, C. (1998, January March). The changing shape of security for NGO field workers (La forma de cambio de seguridad para los obreros de campos de ONGs) (Edición especial). *Together (Juntos)*. Monrovia, CA: Visión Mundial Internacional.
- Robb, J., & Hill, J. (2000). *The peacemaking power of prayer.* (El poder pacificador de la oración) Nashville, TN: Broadman & Holman Publishers.
- Samuel, V., & Sugden, C. (Eds.) (1999). *Mission as transformation: A theology of the whole gospel.* (Misión como una transformación: Una teología de todo el evangelio) Oxford, UK: Regnum Books.
- Shriver, D. (1995). *An ethic for enemies: For givenness in politics.* (Ética para los enemigos: perdón en la política) New York, NY: Oxford University Press.
- Summerfield, D. (1998). La experiencia social de la guerra y algunos asuntos en el campo humanitario. En P. Bracken & C. Petty (Eds.), *Rethinking the trauma of war.* (Replantear el trauma de la guerra) London, UK: Save the Children (Salven a los niños).
- UNICEF. (1996). *The state of the world's children* (La condición de los niños alrededor del mundo). Oxford, UK: Oxford University Press.

Abi-Hashem Naiji es un psicólogo clínico cultural, libanés americano y un misionero ordenado, que actualmente radica en Seattle, Washington, Estados Unidos. Su Maestría en Divinidad la obtuvo en Golden Gate Baptist Theological Seminary (1985) y su doctorado en psicología en Rosemead School of Psychology, Biola University (1992). También obtuvo un diplomado de la Junta Americana de Especialidades Psicológicas (1998) y trabajó nueve años con las Clínicas Minirth Meyer New Life. Su servicio internacional incluye trabajo misionero, consejería, redacción, edición, enseñanza, conexiones a través de la red, consultoría y cuidado de los cuidadores. Sus áreas de interés son relacionar la fe cristiana con la práctica clínica, cuidado integral y consejería, estudios del Oriente Medio y culturales, dolor y duelo, psicología sobre la política y la paz, filosofía existencial y espiritualidad contemplativa.

Carrillo Luna Pablo nació en México. Obtuvo un bachillerato en ciencias en ingeniería industrial del Instituto Politécnico Nacional. Trabajó con OM en el Oriente Medio, Norte de África y España desde 1971 hasta 1974. Pablo está casado con Jane, y tienen tres hijos: Natasha, 24, Yusef, 20, y Yamila, 18. Han hecho de la ciudad de Granada, España su base de operaciones desde 1979. Es fundador y ex presidente de PM Internacional y actualmente desa-

rolla el Seminario Raymond Lull, una herramienta diseñada para orientar y motivar a la reflexión bíblica sobre la misión latina hacia el mundo musulmán.

Donovan Kath y Ruth Myors son socias en el Centro Cristiano de Sinergia, una organización establecida en 1986 para el cuidado integral de misioneros. Ambas fueron misioneras: Kath por 17 años como doctora en Papua Nueva Guinea y Ruth por 23 años como enfermera y luego como escritora de guiones para programas de radio en África del Este. Cuando regresó a Australia, Ruth se capacitó como psicóloga, especializándose en evaluación, entrevistas y consejería de misioneros. Ambas, conducen valiosos seminarios para los misioneros durante su asignación en casa, retiros de reingreso y seminarios por un día. Con los años, han participado muy de cerca con la Asociación Evangélica Misionera, con Misiones Interlink y con otras organizaciones misioneras en lo individual, en concilios, consultas y capacitaciones impartidas. También dedican tiempo para la investigación y para escribir. Kath ha escrito *Growing Through Stress* (Aquí) (Cómo crecer a través del estrés), *The Pastoral Care of Missionaries* (BCV) (El Cuidado pastoral de los misioneros) y *Taking the Mystery out of Malaria*. (Eliminar el misterio de la malaria).

Lloyd Rhiannon antes, doctora en medicina y psiquiatría. Ha trabajado desde 1985 a tiempo completo en el ministerio, ampliamente en situaciones transculturales.

Antes de iniciar su trabajo en Ruanda, pasó muchos años enseñando cursos a los trabajadores cristianos y aconsejando gente con profundas necesidades emocionales. Rhiannon y su ministerio están respaldados por Empresa Africana, Operación Movilización, Visión Mundial, Tearfund, Juventud con una Misión y Cristianos en profesiones de cuidado integral. Rhiannon también es miembro asociado de la Coalición Internacional de Reconciliación.

Carr Karen reside en Abidján, Costa de Marfil y es la directora clínica del equipo móvil de cuidado integral en África Occidental. Es licenciada en psicología clínica con ocho años de experiencia como administradora de programas en la unidad de servicios de urgencia de un centro de salud mental de la comunidad regional de Virginia en los Estados Unidos. Desde 1993, ella ha sido consultora y entrenadora para las misiones. Karen ha conducido talleres en respuesta de crisis, relaciones interpersonales y cuidado integral en varias misiones del África, Asia y América Latina.

Carvalho Esly Regina es una brasileña americana, psicoterapeuta graduada, especializada en terapia de grupo y psicodrama. Tiene una clínica (Plaza del Encuentro) en Quito, Ecuador donde vive con su esposo, Ken Grant, hijo de misioneros que creció en China, y su hija, Raquel. Esly es la autora de varios artículos sobre consejería, recuperación y sanidad emocional y habla tres idiomas, portugués, inglés y español. Actualmente, dirige los talleres de capacitación en consejería cristiana a través de métodos de acción.

Companjen Anneke y su esposo Johan estuvieron como misioneros en Vietnam con la Alianza Cristiana y Misionera. Desde que regresaron a su país de origen, Holanda, han servido a la iglesia perseguida y sufrida con el ministerio de Puertas Abiertas. Anneke ha viajado mucho y ha visto de primera mano el trágico número de víctimas mortales de

la persecución. En su libro, *Hidden Sorrow, Lasting Joy*, (Dolor oculto, gozo permanente) expresa los sentimientos de las mujeres de la iglesia perseguida. Este libro se ha publicado en diez idiomas y cuenta las historias de 20 mujeres que han sufrido porque, junto con sus esposos, escogieron seguir a Cristo a pesar de la oposición y el peligro. A través de sus compromisos como conferenciante, Anneke hace ver al mundo la manera en que estos individuos pagan un alto precio por su fe en Jesucristo.

Fawcett John es director de los servicios de apoyo para el personal y de la administración de trauma y estrés para Visión Mundial Internacional. Nació en Nueva Zelanda y ha trabajado exhaustivamente en el servicio social secular y cristiano en Nueva Zelanda y otros países. Desde 1990, ha trabajado para VMI en Nueva Zelanda, Camboya y, actualmente, su trabajo lo lleva al frente de situaciones de socorro. También dedica mucho de su tiempo a la conducción de talleres de capacitación en programas de desarrollo a largo plazo.

Fernando Ajith Desde 1976, ha dirigido Juventud para Cristo en Sri Lanka. Entre sus responsabilidades están la enseñanza y el cuidado pastoral del personal. Ajith y su esposa Nelun son parte del liderazgo activo de una iglesia metodista cuyos miembros son convertidos de otras religiones. Posee una maestría en teología del Nuevo Testamento del seminario teológico Fuller. Los nueve libros que ha escrito tratan el área de exposición bíblica tal como: *NIV Application Commentary: Acts* (Comentario bíblico para hechos de la Nueva Versión Internacional) (Zondervan, 1998) o acerca de teología misionera, tal como: *The Supremacy of Christ* (Crossway, 1995).

Gardner Laura Mae posee un título universitario en educación religiosa y psicología, una maestría en misiones y consejería, y un doctorado en ministerios. Por mucho tiempo ha formado parte de traductores bíblicos Wycliffe y SIL Internacional. Des

pués de terminar una traducción de toda la Biblia en México, dirigió el departamento de consejería internacional y luego desarrolló la función de cuidado integral en Wycliffe y SIL. Todas estas actividades las ha realizado junto con su esposo, Richard, que trabaja también en el cuidado integral. Los Gardners viven en Dallas, Texas. Actualmente, Laura Mae es vicepresidente de personal para Wycliffe y SIL. Ha publicado varios artículos y material sobre el cuidado integral y consejería. También imparte talleres y está presente en conferencias alrededor del mundo.

Hargrave Annie A mediados de los setenta, era una joven trabajadora comunitaria en Birmingham, Inglaterra. Luego vivió en Argentina y Bolivia por 10 años donde crió una joven familia. Su trabajo se enfocaba en grupos de jóvenes, en capacitar y apoyar a los maestros de escuela dominical y visitando y defendiendo presos. Al regresar al Reino Unido, volvió a estudiar para consultor y luego como psicoterapeuta analítica. Actualmente trabaja en Londres; donde se especializa en las misiones internacionales, ayuda y desarrollo de personal, y continúa con una pequeña clínica de psicoterapia.

Hawker Debbie Lovell es una psicóloga clínica que trabaja para la universidad de Oxford en Inglaterra. Dedicar parte de su tiempo para trabajar con misioneros y provee evaluaciones psicológicas, entrevistas individuales y de grupo y tratamientos a largo plazo. Supervisa varias organizaciones misioneras y de desarrollo y también cada año realiza viajes cortos al extranjero para otorgar cuidado integral en el campo. Grados académicos: B.A., Ph.D., D. en Clínica Psicológica y C. en Psicología.

Hicks Raymond y su esposa, Beverly, como parte de International Mission Board, SBC (Junta Internacional Misionera), han estado involucrados por más de 25 años en el ministerio y viviendo en una zona de conflicto. Ray ha asisti-

do a numerosas organizaciones cristianas y organizaciones no gubernamentales como asesor de cuidado integral. Actualmente, sirve como asesor y especialista de cuidado integral para IMB en el norte de África y el Oriente Medio. Ellos han vivido en Israel, Cisjordania y Jordán. Ray posee un doctorado en el ministerio del matrimonio y la familia del Seminario Teológico Bautista del Este en Filadelfia, Pensilvania. También posee un master en Divinidad con especialidad en cuidado integral del Seminario Teológico Bautista del Sur en Louisville, Kentucky. Han estado casados por 31 años y tienen tres hijos, Sommer y Melakee son mujeres y Micah es varón.

Huggett David y Joyce se casaron en 1960. Tienen dos hijos y cuatro nietos. En 1993 se unieron con Interserve y durante seis años su sede estuvo ubicada en Oriente Medio, desde donde viajaban con bastante frecuencia hacia los demás países de la región y fuera de. Ahora su sede se encuentra en el Reino Unido y dirigen retiros para los compañeros misioneros desde su hogar en Derbyshire (The Hidding Place). David tiene un doctorado en aeronáutica y tecnología espacial. Después de dar clases en dos universidades, estudió para un ministerio cristiano con dedicación exclusiva y en 1967 se ordenó como sacerdote en la Iglesia Anglicana. Luego de varios ministerios pastorales, se capacitó en consejería y en retiros. Joyce estudió historia y teología en la universidad de Southampton, donde se graduó en 1959. Después recibió un certificado de Manchester como maestro para sordos. A principios de los años setenta, se capacitó en consejería con una especialización en matrimonio y también en guía espiritual y en retiros. Ella ha escrito 28 libros, muchos de los cuales se han traducido a otros idiomas.

O'Donnell Kelly es un psicólogo que trabaja con Juventud con Una Misión. Preside Member Care Task Force (Grupo de Trabajo del Cuidado Integral) (MemCa por sus siglas en inglés), que forma parte de la Comisión de Misiones de la Alianza Evan-

gética Mundial. Kelly estudió psicología clínica y teología en la Escuela de Psicología Rosemead de la Universidad de Biola, Estados Unidos. Entre sus especialidades están el desarrollo de personal, establecimiento de afiliaciones de cuidado integral, formación de equipos y cuidado en tiempos de crisis. Junto a su esposa, Michèle, ha publicado varios artículos en el campo del cuidado integral, junto con la edición de *Helping Missionaries Grow* (Cómo ayudar al crecimiento de los misioneros) (1998) y *Missionary Care* (Cuidado integral) (1992). Tienen dos hijas: Erin de 12 años y Ashling de 8.

O'Keefe Paula ha trabajado como misionera en esta parte del mundo desde 1993. Después de estudiar ruso, psicología y recibir un certificado en educación de la universidad, se fue a trabajar como misionera. En 1999, regresó por seis meses al Reino Unido para recibir más capacitación en consejería cristiana. Su trabajo de campo incluye: dirigir una pequeña iglesia en el hogar; trabajo de socorro y consejería en trauma en los campos de refugiados, orfanatos y hospitales; y un proyecto para albergar a refugiados. Actualmente trabaja en el proyecto de un centro de consejería del trauma para refugiados traumatizados por la guerra.

Pollock David C (1939 2004) fue director ejecutivo de Interaction por más de 20 años, una organización destinada a apoyar y a cuidar a las familias interculturalmente nómadas y a los jóvenes interculturales. Fue misionero junto con su esposa, Betty Lou, en Kenya como parte de la Misión del Interior de África. Procrearon cuatro hijos. Antes de eso, trabajó con Juventud para Cristo y pastoreó una iglesia por siete años en Nueva Jersey. Desde 1992 fue director del programa de estudios interculturales en la universidad de Houghton, Nueva York, donde también sirvió como profesor adjunto en la escuela de sociología. También fue el co coordinador de la fuerza de trabajo para el cuidado inte-

gral de la comisión de misiones de la Alianza Evangélica Mundial y escribió extensivamente. Fue el autor de muchos artículos sobre los asuntos de jóvenes interculturales y peregrinaje internacional. Coautor del libro *The Third Culture Kid Experience: Growing Up Among Worlds*, publicado por Intercultural Press en abril de 1999 y más tarde se cambió el título por *Third Culture Kids: The Experience of Growing Up Among Worlds*).

Schudel Renée es la directora asistente en Mercy Ministries International en Le Rucher, donde ha trabajado los pasados cinco años, principalmente como consultora y capacitando en trabajo de desarrollo comunitario. Ha trabajado en las misiones desde 1988, incluso siete años en Liberia, dividida por la guerra, capacitando y ayudando a las iglesias en las iniciativas de desarrollo comunitario. Antes de su carrera misionera trabajó varios años para la compañía de aeronáutica Boeing como consultora en computación.

Shaw Christopher nació y creció en Argentina. Se graduó del Instituto Bíblico de Buenos Aires en 1992 y más tarde completó su doctorado en misionología en el Seminario Teológico Fuller en California. Ha estado comprometido en el ministerio pastoral por más de 20 años. Desde 1992, Christopher ha estado participando como conferencista invitado de Kairos, una agencia misionera de Brasil que recluta, capacita y envía latinos a trabajar entre la gente pobre de los grandes centros urbanos del mundo. Ha viajado a Perú, Chile, España y las Filipinas para ofrecer apoyo a los graduados que están en el campo. Es autor de varios artículos en el tema del desarrollo del carácter y cuidado integral de los misioneros. Christopher está casado con Iris y tienen tres hijos. Actualmente vive en Buenos Aires, Argentina.

Spruyt Erik es un trabajador misionero como su segunda carrera. Él y su esposa, Jeltje, son daneses y fundadores y directores de Le Rucher. Desde 1989 han participado en misiones. Tienen dos hijos que actualmente terminan sus cursos de postgrado. Erik

posee una licenciatura en terapia física y un master en terapia ortopédica de manipulación. Además, se especializó en desarrollo del liderazgo, consejería y cuidado del trauma. Es conferencista en la escuela de consejería y cuidado de la salud de la Universidad de las Naciones, para la cual ha desarrollado varios cursos acreditados. Aparte de su trabajo residente en Le Rucher, Erik ha conducido seminarios del cuidado del trauma en Sudáfrica, Sierra Leona, Liberia, Guinea, Albania y Kosovo, tanto para los expatriados como para los trabajadores locales, pastores y oficiales de la policía.

Tostes Márcia es una misionera con la Misión Antioquía, una organización misionera brasileña, donde ella sirve como directora del cuidado integral. Ella y su esposo, Silas, recibieron capacitación en la universidad cristiana Todas las Naciones, en Inglaterra. Su visión por el cuidado integral empezó en el Reino Unido mientras estudiaba en esta universidad y desde entonces se ha especializado en el tema. Actualmente, estudia terapia familiar. Pertenece a la comisión

misionera de la Alianza Evangélica Mundial y ayuda a coordinar el grupo de trabajo del cuidado integral de Brasil y también el grupo de trabajo del cuidado integral de COMIBAM. Márcia y Silas tienen dos hijos varones y viven en Brasil.

Williams Ken posee un master en psicología de la universidad Pepperdine y un doctorado en comportamiento humano de la Universidad Internacional de los Estados Unidos. Ken y su esposa Bobbie han trabajado desde 1957. Ken tradujo el Nuevo Testamento al Chuj, un idioma de Guatemala, luego trabajó 22 años como consejero, incluyendo seis años como director del departamento de consejería de Wycliffe Internacional. Desde 1992, ha trabajado como consultor internacional en entrenamiento de personal con Wycliffe Internacional. Es vicepresidente ejecutivo de Entrenadores Internacionales Asociados (EIA), una red de unas 50 organizaciones y varios líderes cristianos anfitriones de los talleres. EIA imparte los talleres de cómo mejorar sus relaciones interpersonales y otros talleres para misioneros y gente que desea ser anfitrión de un taller.