



MANUAL DE
CUIDADO INTEGRAL
del obrero
transcultural



Editora: Alexandra Mantilla

Título original: Manual de cuidado integral del obrero transcultural

Primera edición: mayo de 2020

FEDEMEC

San José, Costa Rica

Correo electrónico: aim@fedemec.net

Teléfono: +506 2227-5575

www.fedemec.net

Usted es libre de:

Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato.

Únicamente bajo los siguientes términos:

Atribución — Usted debe dar crédito de manera adecuada, brindar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante.

No comercial — Usted no puede hacer uso del material con propósitos comerciales.

Sin derivadas — Si remezcla, transforma o crea a partir del material, no podrá distribuir el material modificado.



Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional
(CC BY-NC-ND 4.0)

PRESENTANDO A LOS AUTORES DE ESTE MANUAL

Alexandra Mantilla (Editora): Junto a su esposo Rodrigo son misioneros con FEDEMEC y SIM. Sirvió en la oficina de FEDEMEC por un período de 8 años en el diseño, desarrollo y coordinación de las áreas de Envío y Cuidado Integral. Tiene un bachillerato en Ministerio Transcultural y actualmente está cursando una maestría en Desarrollo Intercultural con una especialización en Gestión de Proyectos de Capacitación. Voraz aprendiz y apasionada por brindar a otros recursos para un mejor desarrollo de sus ministerios.

Alberto Carrillo: Abogado poco convencido de su profesión y animador digital. Desde su conversión a Cristo en la adolescencia, ha estado interesado en servir transculturalmente y en el año 2017 comenzó su preparación para convertirse en misionero a tiempo completo. Actualmente colabora como voluntario de movilización en FEDEMEC, y genera proyectos de realidad virtual en conjunto con OM Latinoamérica.

Alejandra Sánchez de Fallas y Gustavo Fallas: Obreros costarricenses. Junto a sus hijos sirvieron por 10 años en Uzbekistán y 10 años en Indonesia. Han servido todos estos años de la mano de su iglesia local, AMAD, PMI y FEDEMEC.

Carlos Pinto: Psicólogo clínico y familiar. Sirve como consultor de Cuidado del Misionero en HCJB y SIM, y es director asistente del área de Cuidado Integral del Misionero de COMIBAM.

Denis Salazar: Pastor de la Iglesia Bautista Unida de Tres Ríos en Cartago, Costa Rica. Pionero del desarrollo del cuidado integral del misionero en Costa Rica. Ha servido de manera voluntaria en Cuidado Integral en FEDEMEC desde el año 2002. Ha realizado viajes de cuidado a los campos de servicio en Asia, Europa, Medio Oriente, Asia y América. Brinda conferencias de cuidado integral y movilización hacia los pueblos menos alcanzados a iglesias y pastores. Es parte del equipo de CIM COMIBAM que capacita obreros y agencias en el modelo de *debriefing* de MTI.

Guillermo Eddy: Nació en Cuba y se crió en la República de Panamá. Está casado con María Ester Sánchez, española y tienen tres hijas. Es pastor en España desde 1980. Es el autor del libro *Hijos de una Tierra sin Nombre*, presidente de la ONG Mosaico de Esperanza y fundador del campamento para chicos transculturales llamado el KampaCTC. En estos 16 años han pasado por este campamento más de 750 CTC latinos.

José Rosifran C. Macedo: Pastor presbiteriano, M.A en Nuevo Testamento del *Biblical Theological Seminary*, Estados Unidos; misionero de AMEM / WEC Brasil desde 1983. Él y su esposa, Alicia, fueron los directores del MTC, el seminario de capacitación de WEC Brasil para trabajadores interculturales, durante 12 años y los directores de WEC Brasil durante 9 años. Organizaron el departamento de Cuidado Integral de misioneros y el área del cuidado de Hijos de Misioneros (HM) para WEC Brasil. Desde 2009, son coordinadores de *Philhos*, el departamento de cuidado de HM de la Asociación de Misiones Transculturales de Brasil, AMTB. Autor de *Protegento o que é Precioso*, un manual para la seguridad y protección de los trabajadores interculturales. Es el coordinador del área de Seguridad de AMTB, un miembro de la junta de AMTB y el representante de Brasil en la junta de *Global Member Care Network*. La pareja tiene tres hijos y tres nietos.

Mainor Mora: Misionero costarricense, casado desde hace cinco años con Jocelyn Bustamante. Son papás de Lucas y de Antonella. Mainor es ingeniero, lingüista y teólogo. Su gran pasión es capacitar traductores nativos para que la Biblia esté disponible en las lenguas de las comunidades. Dentro del área de la teología, Mainor obtuvo su posgrado en Escatología bíblica y tiene 9 años estudiando el libro de Apocalipsis.

Pablo M.: Tiene 28 años de experiencia transcultural, los cuales mayormente los ha vivido en Costa Rica. Colabora como profesor en el Seminario ESEPA, no obstante, se considera un aprendiz permanente. Él y su esposa Nancy son parte del equipo de Cuidado Integral de FEDEMEC, PAAM y otras organizaciones. Además, Pablo y Nancy han sido entrenados para ofrecer *debriefing* a los obreros latinoamericanos aplicando el modelo del “Intercambio en la Cruz”^{©™} diseñado por Le Rucher Ministries. Ahora coordinan capacitaciones en *Debriefing* Básico para latinoamericanos utilizando los materiales de Le Rucher traducidos al español. Pablo tiene un bachillerato universitario en Biología, una

maestría en Economía Agrícola, además de Estudios Teológicos con énfasis en Educación Cristiana y Estudios Transculturales.

Responsable de Tecnología en Fronteras Iberoamérica: Ingeniero electrónico con orientación en telecomunicaciones. Sirviendo de soporte en el área tecnológica (páginas web, almacenamiento en la nube, correo electrónico y otras herramientas de comunicación seguras) a bases de envío y obreros de campo.

Rodrigo Martínez: Uruguayo, casado con Alexandra y muy amado por Dios. Vivió su experiencia intercultural en Costa Rica, donde fue a vivir sin estar preparado para el choque cultural o la adaptación a un nuevo país. Actualmente se está capacitando para ayudar y educar a otros sobre éste y otros aspectos referentes al autocuidado y las misiones.

Zazá Lima: Brasileña, casada con Joao Neto. Por 23 años ha desarrollado un ministerio a tiempo completo en el Norte de África y Medio Oriente, sirviendo en proyectos de desarrollo transformador al lado de las iglesias emergentes autóctonas y compartiendo las buenas noticias del Evangelio en contextos islámicos. También ha servido en distintas organizaciones cristianas como coordinadora y directora de Desarrollo, así como en el área de la Inclusión y Promoción de la Dignidad Humana. Tiene un diplomado en Psicología Clínica, Educación Teológica y Pedagógica y un master en Desarrollo Organizacional Transformador. Hoy vive en España y es la Directora Ejecutiva de PMInternacional.

TABLA DE CONTENIDOS

Presentando a los autores de este manual	3
Tabla de contenidos	6
Introducción	9
<i>Alexandra Mantilla</i>	
PARTE 1: Fundamentos del cuidado integral del obrero transcultural	
El cuidado integral y el envío responsable	11
<i>Denis Salazar y Alexandra Mantilla</i>	
Estrategias para el cuidado integral desde la iglesia local: Una revisión de la Carta a los Filipenses	15
<i>Alexandra Mantilla</i>	
El modelo de cuidado integral de FEDEMEC	20
<i>Alexandra Mantilla</i>	
Autocuidado: La primera línea de defensa	28
<i>Denis Salazar y Alexandra Mantilla</i>	
Un Dios de relaciones sanas: El ejemplo en la iglesia de Éfeso (Apocalipsis 2.1-7).....	35
<i>Mainor Mora</i>	
La importancia de cooperar en alianzas estratégicas en el cuidado integral	43
<i>Zazá Lima</i>	
PARTE 2: Cuidado integral para todos en todas las etapas del ministerio	
Destruyendo el mito del supermisionero	53
<i>Alberto Carrillo</i>	
Acompañamiento antes del campo	62
<i>Alexandra Mantilla</i>	
Acompañamiento durante el campo	67
<i>Alexandra Mantilla</i>	

Acompañamiento en el retorno.....77
Alejandra Sánchez de Fallas y Gustavo Fallas

El cuidado de nuestros hijos CTC90
Guillermo Eddy

Acompañando a la familia extendida.....98
Mainor Mora y Alexandra Mantilla

PARTE 3: Herramientas para el cuidado integral del obrero transcultural

Principios para desarrollar una cultura de seguridad personal para las agencias misioneras111
José Rosifran C. Macedo

Seguridad informática: Cuidándonos en medio de esta sociedad hiperconectada121
Responsable de Tecnología Fronteras Iberoamérica

Principios para las visitas de cuidado integral al campo144
Alexandra Mantilla

ANEXOS

Anexo 1: Descripción de puesto del coordinador del área de Acompañamiento Integral de FEDEMEC153

Anexo 2: Recomendación de salida al campo155

Anexo 3: Manual del cuidador156

Anexo 4: Compromiso de confidencialidad.....163

Anexo 5: Navegando en alianzas estratégicas con anglos y sus organizaciones169
Pablo M.

Anexo 6: Entrevista psicológica y el perfil de misioneros.....175
Carlos Pinto

Anexo 7: Consejos para quienes padecen o viven con personas que padecen de trastorno de ansiedad178
Rodrigo Martínez

Anexo 8: Un segundo amor182
Gustavo Fallas

Palabras finales de la editora188

INTRODUCCIÓN

Alexandra Mantilla

El cuidado integral o como le hemos estado llamado últimamente “acompañamiento integral” del obrero transcultural es algo que tuve que aprender y ejercer de primera mano en mi servicio en FEDEMEC.

Conforme fui aprendiendo me di cuenta de que no se trata de metodologías y reglas (aunque hacemos uso de ellas), sino de encarnar la presencia de Jesús y obedecer lo que se nos exhorta en la Escritura cuando se habla de los “unos a los otros”.

Cuando comencé a servir en cuidado integral en FEDEMEC no era una experta, es más aún no considero que lo sea, pero Dios puso a mi lado hijos suyos con mucha más experiencia que yo, no solo de FEDEMEC sino de otras organizaciones amigas.

Este manual está basado principalmente en nuestro aprendizaje y prácticas como equipo de Acompañamiento Integral de FEDEMEC. No pretendemos con este manual decir “cómo se hace el cuidado integral”, sino más bien compartir nuestras experiencias y algunos recursos muy valiosos que han escrito amigos de otras organizaciones. Nuestro deseo es que pueda ser de ayuda para misioneros, iglesias enviadoras y organizaciones misioneras que estén buscando un material que tenga una perspectiva latina del acompañamiento.

Gracias infinitas a nuestro Padre que nos capacita para cumplir su tarea y a cada uno de mis compañeros del equipo de Acompañamiento Integral de FEDEMEC por caminar juntos en todo este proceso de descubrir cómo acompañar a nuestros amigos que sirven de manera transcultural. Gracias a todos los obreros y candidatos, quienes han sido nuestros principales maestros, gracias por compartir de su vida con nosotros. Gracias a todos los coautores de este manual que generosamente dieron de su tiempo y sus conocimientos para que esto que en algún momento solo era una idea hoy sea una realidad.

PARTE 1: FUNDAMENTOS DEL CUIDADO INTEGRAL DEL OBRERO TRANSCULTURAL

EL CUIDADO INTEGRAL Y EL ENVÍO RESPONSABLE

Denis Salazar y Alexandra Mantilla

LOS ZAPATOS ROTOS

En el año 1996 el tema del cuidado integral del misionero era algo totalmente desconocido, al menos en Costa Rica. Yo (Denis), tenía una imprenta y brindaba el servicio de imprimir las cartas de noticias de misioneros.

Un día de tantos recibí una invitación por parte de un equipo que servía en el norte de Irak para ir a ayudarles a supervisar la impresión del Nuevo Testamento. Después de orar y pensarlo por un buen rato acepté la invitación y salí en 1998 a este viaje misionero.

Según lo que habíamos planificado, la manera para entrar al norte de Irak era a través de la frontera con Siria. Así que ahí estaba yo, en el aeropuerto de Damasco siendo recibido por uno de los obreros de este equipo misionero en Irak.

Al cabo de un par de días hicimos el viaje de 10 horas hasta la frontera donde esperábamos que me dieran el permiso para entrar a Irak. Nos presentamos pero el encargado me negó la entrada. Hicimos un par de intentos más pero la respuesta fue la misma.

Juntos tomamos la decisión de regresar a Damasco y tomar un tiempo para orar y ayunar pidiéndole a Dios que doblgara el corazón de este hombre. Mientras compartía con el misionero le pregunté por sus vivencias, sus necesidades y las de su equipo. Mientras escuchaba, la pregunta que surgía en mi corazón era: “¿Dios, para qué estoy aquí?”

Cuando caminábamos por la ciudad me llamó la atención la manera en que el obrero se quedaba mirando las tiendas de zapatos. Me quedé callado, lo dejé que se adelantara y, ¡me di cuenta que sus zapatos estaban rotos! Esto me impactó, no podía entender como aquellos que estaban dando su vida por Cristo, por Su obra, estaban pasando estas necesidades. Me pregunté: “¿Dónde estamos nosotros, la Iglesia que

estaba al otro lado del mundo? ¿Qué estamos haciendo para cuidar a los misioneros?”

Le pedí al misionero que me llevara a una zapatería para comprar unos zapatitos y él me dijo “yo estoy bien”, insistí en que quería ver lo que había y los precios. Cuando entramos le pregunté al misionero cuáles zapatos le gustaban, le pedí que se los probara y mientras pasaba todo esto fui a la caja y los compré.

Dios usó esa experiencia profundamente espiritual y emotiva para despertar en mí lo que no tenía. Esa noche, orando, el Señor me llamó a servir en el cuidado de sus obreros. Recuerdo que le dije: “Señor, no sé qué es lo que va a suceder con mi viaje a Irak, pero lo que sí sé es que voy a hacer todo lo posible para ayudar y cuidar desde la iglesia a los misioneros en lo emocional, lo espiritual, lo físico, y en el seguimiento de sus ofrendas”.

Aquel obrero tuvo que regresar con su equipo, su visa en Siria se vencía, tenía a su esposa embarazada y debía hacer algunos trámites de visado en Irak. Así fue como, solo, en Damasco y únicamente con US\$50 en el bolsillo por un período de cuatro semanas, comenzó una nueva etapa en mi vida. Viví la dependencia de Dios de manera auténtica, experimenté al verdadero Dios personal como nunca antes, sentí las necesidades de los obreros cuando no tienen sustento, viví la soledad en una habitación de 2,5 x 4 metros, aprendí a subsistir con un horario detallado para mantenerme lo más lúcido posible con una sola llamada telefónica los días martes a las 5 p. m.

No pude entrar a Irak, pero regresé a Costa Rica con un llamado muy claro de Dios para mi vida. Al año siguiente del viaje fui nombrado pastor y ahí comencé con mi trabajo desde la iglesia en el área de Cuidado Integral del misionero.

Empecé a investigar más sobre tema y desde mi rol pastoral tuve la oportunidad compartir esta visión del cuidado con otros pastores. Hubo momentos frustrantes, porque los demás no le daban importancia, el pensamiento predominante era: “Si Dios los mandó, Dios los sostiene, y si Dios los sostiene de alguna manera lo va a hacer”. Mi respuesta a este argumento fue y sigue siendo: “Sí, pero, ¿dónde está Dios?, ¿cuál es el reflejo de Dios en la tierra?, ¿cómo se manifiesta el Señor Jesucristo si

no es con su cuerpo, la Iglesia?”. Nosotros somos la imagen de ese Dios invisible.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

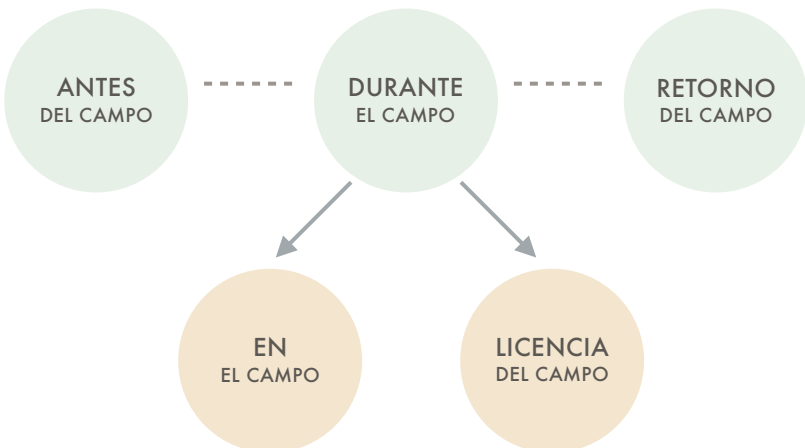
Para efectos de este manual queremos definir algunos términos:

Cuidado / Acompañamiento: Es caminar con el obrero, llevar encarnada la presencia de Jesús en afirmar, edificar, escuchar, apoyar, aconsejar y orar. Estaremos utilizando las palabras “cuidado” y “acompañamiento” como sinónimos.

Integral: Abarca todas las áreas del ser: espiritual, emocional, física; y las que se derivan de estas por ejemplo: económica, familiar, social, salud física, descanso, entre muchas otras.

Envío: Reconocer el llamado de Dios en una persona y caminar con ella en todas las etapas de su ministerio.

Como se puede ver en la imagen siguiente, definimos tres etapas principales: antes, durante y retorno del campo. La etapa durante el campo la dividimos en dos: cuando está en el país de servicio y cuando está de licencia en el país enviador.



Responsabilidad: Es tener la capacidad de comprometerse y actuar de manera correcta. Es responder con habilidad.

Cuando hablamos de responsable o responsabilidad en este manual no nos estamos refiriendo a una obligación. Obligación tiene la connotación de algo que hago porque “no me queda de otra”, mientras que cuando aquí hablamos de responsabilidad estamos diciendo que se trata de responder con habilidad al llamado, a la vocación, a la pasión que Dios nos ha dado.

Entonces, ¿qué es “responder con habilidad” en el contexto del cuidado integral? Es reconocer los dones, capacidades, recursos, experiencias que Dios me ha dado y usarlos con habilidad para acompañar a los obreros.

EL CUIDADO INTEGRAL Y EL ENVÍO RESPONSABLE

La obra misionera no se trata de orar por una persona, decirle que la enviamos, despedirla en el aeropuerto y luego lavarnos las manos y pensar que con eso nuestra tarea terminó. Como iglesias y agencias debemos ampliar nuestra visión del envío misionero, y entender que parte intrínseca del envío es el cuidado.

Un envío responsable es aquel donde de manera intencional y programada, la iglesia, la agencia, toda la red de apoyo, ofrece de sus recursos espirituales, económicos, profesionales y emocionales para acompañar hábilmente a aquellos que envía.

La meta del cuidado integral es tener obreros saludables en todas las áreas de su vida, que den buenos frutos y que terminen bien. A lo largo de este manual estaremos brindando algunas recomendaciones con el fin de que nos ayuden a, junto con los misioneros, caminar hacia esa meta.

ESTRATEGIAS PARA EL CUIDADO INTEGRAL DESDE LA IGLESIA LOCAL: UNA REVISIÓN DE LA CARTA A LOS FILIPENSES

Alexandra Mantilla

Uno de los rasgos distintivos de la Carta a los Filipenses es la relación estrecha, de amor y admiración que se ve retratada entre la iglesia y el Apóstol Pablo.

Tal reciprocidad nos invita a reflexionar sobre la relación entre los misioneros y la iglesia local, mostrándonos una serie de buenas prácticas para el cuidado integral del obrero.

1. El cuidado integral y la comunicación

“Hermanos, quiero que sepan que, en realidad, lo que me ha pasado ha contribuido al avance del evangelio.” Filipenses 1:12 NVI

Pablo escribe esta carta impregnada de afecto y sinceridad a la iglesia de Filipos mientras se encuentra encarcelado. El apóstol les cuenta sobre el avance del evangelio, sobre sus deseos, emociones y necesidades. No es una “carta de trabajo”, sino que es una genuina expresión de amor cristiano entre Pablo y la iglesia. Es un escrito afable que transmite mucha cercanía entre personas que están trabajando juntos por el Reino de Dios.

“Si el Señor Jesús quiere, espero enviarles pronto a Timoteo para que los visite. Así él puede animarme al traerme noticias de cómo están.” Filipenses 1:23-24 NTV

La comunicación es a una relación como el agua es a una planta, es decir, la buena comunicación hace que una relación se desarrolle y crezca de manera saludable; por el contrario, la falta de comunicación puede hacer que el vínculo de una relación se debilite hasta llegar al punto de convertirse en desconocidos. Por eso es importante que el misionero se comunique con la iglesia y que la iglesia se comunique con el misionero.

Así como lo era para Pablo, es de mucho ánimo para los obreros conocer lo que está pasando en nuestras iglesias con sus hermanos queridos. También da sentido de pertenencia a pesar de la distancia y previene la desconexión.

2. El cuidado integral y el afecto y compañerismo

“Es justo que yo piense así de todos ustedes porque los llevo en el corazón; pues, ya sea que me encuentre preso o defendiendo y confirmando el evangelio, todos ustedes participan conmigo de la gracia que Dios me ha dado. Dios es testigo de cuánto los quiero a todos con el entrañable amor de Cristo Jesús.” Filipenses 1:7-8 NVI

El amor es lo que más sentido le da a la tarea del cuidado integral. Este servicio no se trata de “brindar una ayuda” o simplemente intervenir en una crisis. Se trata de que obreros e iglesia estén unidos en la tarea, participando activamente cada uno en la obra del otro y que, en medio de esto, ambos se sientan amados, respaldados y valorizados genuinamente en el rol de la misión que les corresponde.

Pablo les expresa su amor, no simplemente porque los filipenses sean hijos de Dios o porque sembró en ellos y se alegra de ver los frutos. Él siente el apoyo, el ánimo, la compañía de los creyentes y también su participación activa en el ministerio y en su vida sea cual sea la situación. Sabe que tiene un equipo que lo respalda y lo ama, eso le genera agradecimiento y alegría.

3. El cuidado integral y la oración

*“En todas mis oraciones por todos ustedes, siempre oro con alegría”
Filipenses 1:4 NVI*

Pablo oraba por la iglesia en Filipos y tenía la certeza de que ellos también lo hacían por él. Su seguridad en el apoyo integral de sus hermanos era total. Esta es una de las expresiones de confianza y cuidado más llamativas de esta relación de afecto y compañerismo. La oración por los filipenses provocaba agradecimiento, alegría y esperanza en el apóstol.

“Porque sé que, gracias a las oraciones de ustedes y a la ayuda que me da el Espíritu de Jesucristo, todo esto resultará en mi liberación.”
Filipenses 1:19 NVI

Necesitamos desarrollar una práctica de oración bilateral con nuestros misioneros, de la iglesia local hacia los obreros y de los obreros hacia la iglesia local. Esta es la práctica que puede hacer mucha diferencia entre una relación superficial, poco interesante o de fachadas y una de sincera profundidad, de transformación y de cercanía entre las partes.

4. El cuidado integral y la exhortación / ánimo

“Por lo tanto, mis amados hermanos, manténganse fieles al Señor...”
Filipenses 4:1 NTV

¿Cómo podemos practicar la exhortación en el cuidado integral del misionero? Primero, quiero definir la exhortación como aquellas palabras que nos animan a seguir fieles al Señor. He ahí la principal motivación para ejercer esta práctica. Segundo, viendo el ejemplo de esta carta, la exhortación se da en el ambiente de una relación de amor y respeto. Tercero, la exhortación siempre debe apuntar a ver la obra de Dios en medio de la situación.

“...Concéntrense en todo lo que es verdadero, todo lo honorable, todo lo justo, todo lo puro, todo lo bello y todo lo admirable. Piensen en cosas excelentes y dignas de alabanza.” *Filipenses 4:8 NTV*

Pablo no era ajeno a las dificultades que vivía la iglesia de Filipos y por eso les seguía animando a buscar a Dios, buscar alcanzar a otros y a ser fieles. De la misma manera, iglesias locales y obreros que tienen una relación basada en la buena comunicación, el compañerismo y la oración sin duda entenderán y se apoyarán en medio de los desafíos que vive el otro. El ánimo es fundamental para afirmar en todo momento que Dios sigue siendo fiel, sea cual sea la circunstancia.

5. El cuidado integral y el apoyo económico

“Y ustedes mismos, filipenses, saben que en el principio de la obra del evangelio, cuando salí de Macedonia, ninguna iglesia participó conmigo en mis ingresos y gastos, excepto ustedes. Incluso a Tesalónica me

enviaron ayuda una y otra vez para suplir mis necesidades. No digo esto porque esté tratando de conseguir más ofrendas, sino que trato de aumentar el crédito a su cuenta. Ya he recibido todo lo que necesito y aún más; tengo hasta de sobra ahora que he recibido de Epafrodito lo que me enviaron. Es una ofrenda fragante, un sacrificio que Dios acepta con agrado.” Filipenses 4:115-18 NVI

La iglesia de los filipenses se ocupó de las necesidades económicas del apóstol. Esto era al parecer una tarea prioritaria de la iglesia. Este hecho no era ignorado por Pablo, quien les respondió agradeciéndoles con profunda sinceridad: *“Cada vez que pienso en ustedes le doy gracias a mi Dios” (Filipenses 1.3 NTV).*

La iglesia local tiene el privilegio y el mandato de participar de manera responsable en el sostenimiento económico de los obreros, esto es parte del cuidado. Los obreros, en cambio, no deben olvidar mostrar su agradecimiento sincero y permanente a la iglesia, al fin y al cabo son una extensión de ella.

LA IMPORTANCIA DE LA IGLESIA

En esta carta vemos una relación de cuidado integral entre la iglesia y el obrero que está basada en una comunicación profunda, un amor sincero, apoyo constante en oración, la exhortación amable para seguir fieles al Señor y un apoyo económico responsable seguido de agradecimiento.

Nuestra invitación a todas las iglesias es a imitar la actitud y acciones de la iglesia de Filipo y así acompañar a sus obreros, lo que va a requerir disposición y preparación. Nuestra invitación para los obreros es a siempre tener presente a su iglesia y a nunca olvidar el practicar la gratitud. Dios nos envió como su cuerpo a ser colaboradores de Su misión en todos los rincones de la tierra.

El rol de la iglesia es irremplazable, en mi experiencia he visto que cuando un obrero está bien respaldado por su iglesia local, las diferencias frente a uno que no cuenta con ese apoyo son abismales. Las agencias de envío somos un apoyo que no sustituye en ninguna forma el rol de la iglesia en la obra de Dios.

Estoy convencida de que la unidad entre obreros y sus iglesias nos vuelve más fuertes, nos impulsa a mejorar y nos lleva a reflejar de manera más completa a Cristo aquí y en el campo.

EL MODELO DE CUIDADO INTEGRAL DE FEDEMEC

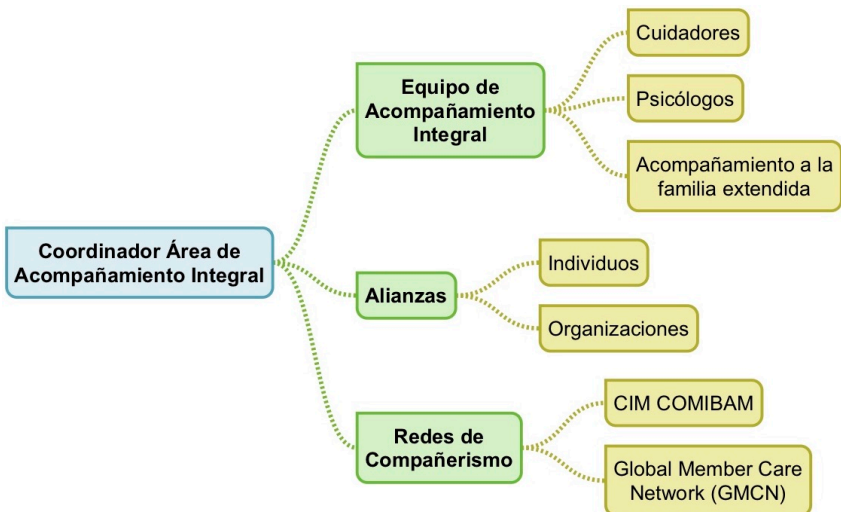
Alexandra Mantilla

Dentro de la estructura de FEDEMEC, tenemos un área de servicio que llamamos Acompañamiento Integral. En este capítulo estaré detallando:

1. El organigrama del área.
2. Las funciones de cada una de las partes del equipo de acompañamiento integral.
3. Los requisitos de los colaboradores de acuerdo a sus funciones.

Como bien lo dice el título, nuestro deseo es presentarles un modelo. No es la única forma de desarrollar un área de cuidado integral y sin duda necesitamos seguir aprendiendo e ir mejorando, pero queremos compartirlo porque nos ha funcionado, nos ha ayudado a crecer y a cumplir los objetivos que tenemos en nuestra organización en el acompañamiento de los obreros.

ORGANIGRAMA DEL ÁREA DE ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL DE FEDEMEC



COORDINADOR DEL ÁREA DE ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL

Descripción de funciones¹

El coordinador es quien se encarga de:

- Velar que los candidatos, obreros en el campo, en licencia y en retorno estén siendo acompañados de manera integral.
- Coordinar el equipo de servicio que tiene a su cargo.
- Brindar herramientas de acompañamiento integral a la iglesia local.
- Buscar posibles alianzas estratégicas para el acompañamiento integral de los obreros con otras organizaciones e individuos.
- Tener compañerismo con redes de cuidado Integral del misionero.

Requisitos del coordinador del área de Acompañamiento Integral

Desde mi perspectiva lo más importante que debe tener un coordinador de esta área es:

- Buena actitud de aprendizaje. Saberlo todo no es tan importante como estar dispuesto a aprender.

Uno de los mayores regalos que Dios me dio en mi servicio como coordinadora fue tener a mi lado un equipo con mucha más experiencia y conocimiento que yo. Pero dependiendo de nuestra actitud esto puede verse como un recurso o como una amenaza. Es clave que el coordinador no tenga miedo de reconocer que no lo sabe todo, más bien que se rodee de personas de las que pueda aprender, que sean fuertes en las áreas en las que es débil, no sólo en su equipo, sino que participe de corazón con las redes de compañerismo existentes.

Es importante también tener esta actitud de aprendizaje con los candidatos y obreros. Preguntémosles sus opiniones, escuchemos sus

¹ Para más detalles sobre las funciones del coordinador diríjase al Anexo 1 llamado: Descripción de puesto del coordinador del área de Acompañamiento Integral de FEDEMEC.

ideas, sus necesidades. Esto nos permitirá caminar con ellos de manera más efectiva.

- Liderazgo de servicio. Debemos encarnar la presencia de Jesús no sólo en nuestro servicio a los obreros sino en nuestra manera de liderar el equipo.

Todos tenemos estilos diferentes de liderazgo, pero el que debe ser nuestro modelo a seguir es el que nos enseña Jesús. Liderar no se trata de mandar, controlar o de tener poder, se trata de servir a su equipo, de ser facilitadores del desarrollo de su máximo potencial.

- Compasivo. La compasión es ese sentimiento que nos permite identificarnos con otros.

Compasión con los candidatos, con los obreros, con el equipo, con la iglesia, con la persona misma. La compasión debe ser el motor que nos mueve, nos aleja del juicio y nos ayuda a pensar en qué es lo mejor que puedo hacer para servir al otro.

- Organizado: El coordinador es quien brinda estructura al área.

Parte fundamental de este rol es planificar, ejecutar y evaluar esos planes. Es muy importante que el coordinador sea alguien organizado para que pueda ayudar a su equipo a avanzar. Documentar es muy importante, mucho de lo que se va a leer escrito por mí en este manual es el resultado de lo que he documentado en nuestras reuniones de equipo.

CUIDADORES

Descripción de funciones

El cuidador es quien acompaña al candidato y al obrero de una manera más cercana y personal. Una de nuestras obreras de campo definió de esta forma lo que para ella era un cuidador: *“es una oveja que camina con otra oveja que es peregrina en el extranjero”*.

Un cuidador es un par, un amigo, alguien que puede llegar a ser un confidente. Es aquel que está más interesado en la persona que en su trabajo. Un cuidador anima, exhorta, aconseja basado en la Escritura y haciendo uso de los dones particulares que Dios le ha dado.

Las funciones del cuidador están divididas en tres etapas: antes, durante y licencia / retorno.

Acompañamiento antes del campo

OBJETIVOS:

1. Desarrollar la relación con los candidatos.
 2. Detectar posibles “alarmas” y trabajarlas a tiempo. Cuidado integral preventivo.
- Fase 1: Tener reuniones con el candidato. De preferencia una vez al mes, mínimo una vez cada dos meses.
 - Fase 2: Llenar el informe “Recomendación de salida al campo” cuando considere que ya abordó todos los temas necesarios con el candidato.
 - Fase 3: Mantener contacto con el candidato de manera mensual o bimestral.
 - Fase 4: Informar al coordinador del área sobre cualquier situación que lo requiera. Si lo considera necesario puede remitirlo al psicólogo.

Acompañamiento en el campo

OBJETIVOS:

1. Fortalecer la relación y mantenerla.
 2. Brindar acompañamiento especial en los momentos de transición.
- Mantener contacto con los obreros asignados. Preguntarle al obrero cuál es el medio más adecuado para comunicarse con él y la periodicidad con la que desea que se dé este contacto.
 - Estar comprometido en la comunicarse en los periodos de transición y cuando un obrero llega por primera vez a un campo. En estos casos se recomienda una vez cada quince días por un periodo de tres meses.

Acompañamiento en la licencia y el retorno

OBJETIVOS:

1. Ayudar al obrero a procesar su experiencia por medio del *debriefing*.
2. Brindar acompañamiento en los momentos de transición.
 - Realizar el *debriefing*.
 - Asistir al desayuno de bienvenida que se realiza en FEDEMEC.
 - Visitar en la medida de lo posible al obrero.
 - Llenar el documento “Recomendación de salida al campo”.

Sea creativo en buscar oportunidades para desarrollar la relación, aproveche que el obrero está en el país para que se conozcan más mutuamente.

Durante todas las etapas

- Llenar los informes mensuales (click [aquí](#) para ver un ejemplo de estos informes).
- Asistir a las reuniones mensuales del equipo de Acompañamiento Integral.

Para más información diríjase al Anexo 2: Recomendación de salida al campo y al Anexo 3: Manual del cuidador.

El Manual del cuidador es una guía que puede usar en las reuniones con sus candidatos y misioneros asignados.

Es importante mencionar que, tanto en los informes mensuales como en la Recomendación de salida al campo, NO se le solicita al cuidador que comparta información confidencial. Únicamente información general con la autorización debida de los candidatos y obreros. En el Anexo 4: Compromiso de confidencialidad, puede ver el documento que firman todos aquellos que sirven en acompañamiento integral en FEDEMEC.

Requisitos del Cuidador

- Tener la vocación: Acompañar obreros es una vocación dada por Dios. Es muy importante hacerse la pregunta: ¿por qué quiero acompañar a otros? La respuesta debe ser sincera. Ser cuidador no es para todos, yo misma no tengo la vocación para ser cuidadora y eso está bien, lo importante es cumplir con la tarea que Dios nos ha asignado a cada uno.
- Conocerse a sí mismo: Es importante conocer sus propias capacidades y limitaciones, esto permitirá identificar los momentos donde necesita pedir ayuda o remitir un caso a alguien más.
- Tener alguien que lo cuide: El cuidador debe de estar siendo acompañado por otros. No sólo por el tema ético de no pedir algo que no practica, sino también por el bienestar integral del cuidador.
- Disponer del tiempo necesario: El cuidador necesita estar consciente del tiempo que le va a requerir acompañar a los obreros. Es mejor decirle al coordinador que puede acompañar sólo a dos familias que comprometerse con muchos y no disponer del tiempo para llevar a cabo la tarea.
- Compasión: La compasión es un requisito general en el cuidado. Recordemos que esta es la emoción que permite que nos identifiquemos con otros.
- Conocer la realidad transcultural: Aunque es ideal que un cuidador haya vivido en carne propia la realidad transcultural no es indispensable. Lo que sí es necesario es que todo cuidador se dé a la tarea de estudiar la realidad que vive un obrero en temas como choque transcultural, transiciones, duelos, entre otros.
- Buen manejo de la información: Me atrevería a decir que todos en algún momento hemos vivido la traición de que alguien divulgue un secreto que les contamos en confianza. El cuidador trabaja con el corazón del obrero, construir una relación de confianza es un pilar del acompañamiento, el manejo de la información debe ser cuidadoso y confidencial. En otras palabras un cuidador no debe tener problemas con el chisme.
- Estar dispuesto a aprender: Aprender de tus compañeros de equipo, de tu coordinador, de los recursos que están disponibles a través de las redes de cooperación como CIM COMIBAM y GMCN. En el ejercicio

de esta tarea nunca se deja de aprender, hay que rodearse de gente con la misma pasión que compartan nuevas perspectivas y maneras de hacer las cosas.

PSICÓLOGOS

Descripción de funciones

- Hacer un psicodiagnóstico de los candidatos.
- Caminar con ellos en un proceso psicológico según se requiera.
- Participar en la atención a los obreros cuando sea necesario.
- Enviar el informe psicológico, con todas las consideraciones legales del caso, a la organización de envío.

Requisitos del psicólogo

- Debe ser un profesional en área de la psicología y estar colegiado.
- Preferiblemente debe conocer la realidad transcultural a la que se enfrentan los obreros y candidatos.

ACOMPAÑAMIENTO A LA FAMILIA EXTENDIDA

Descripción de funciones

- Contactar a los familiares más cercanos de los obreros por medio de una llamada telefónica o por WhatsApp una vez al mes.
- Organizar 3 desayunos al año para los familiares de los obreros.
- En la medida de lo posible realizar visitas.

Requisitos de quien acompaña a la familia extendida²

- Vocación para estar cerca de los familiares de los misioneros: tener en cuenta que muchos de ellos son adultos mayores y algunos no son creyentes.

² Para más información diríjase al capítulo: Acompañando a la familia extendida.

- Al igual que en el caso de los cuidadores tener el tiempo y la compasión para acompañar a las familias.

CONCLUSIÓN

El cuidado integral es un trabajo en equipo, donde la iglesia y las organizaciones misioneras ponen al servicio sus dones, su experiencia y sus recursos para apoyar a los obreros transculturales.

Es una vocación de constante aprendizaje, por lo que se requiere humildad y compasión a cada paso. Busca dentro del equipo a alguien que sea bueno para planificar, coordinar, documentar y evaluar esto es clave para que el desarrollo sea ordenado y facilite el crecimiento.

Todo esto es un proceso, no se logra de la noche a la mañana, pero ánimo, soñemos, busquemos la excelencia, reclutemos un equipo y avancemos que Dios está con nosotros en esta tarea.

AUTOCUIDADO: LA PRIMERA LÍNEA DE DEFENSA

Denis Salazar y Alexandra Mantilla

POR QUÉ NOS CUESTA CUIDAR DE NOSOTROS MISMOS

Cuántas veces nos hemos dicho cosas como: “tengo que hacer más ejercicio”, “necesito acostarme más temprano”, “sería bueno pedirle consejo a alguien en esta situación”, pero a la hora de la hora nos quedamos en buenas intenciones y no pasamos a los hechos.

Todos en algún momento hemos fallamos en el autocuidado. Sin embargo aunque pareciera que esto debe ser un instinto natural, la realidad es que suele ser más fácil decir qué hacer. Pero, ¿por qué nos cuesta tanto cuidarnos? Hay tres obstáculos que hemos identificado:

1. **La desconexión:** Estar desconectado es no darme cuenta de lo que necesito. Por ejemplo, cuando estás tan ocupado por unas horas que te olvidas de comer, o de dormir, o de incluso ir al baño. Hay momentos donde estamos tan enfocados en las tareas, en el pasado, en el futuro, o en otras personas que nos descuidamos a nosotros mismos. Nos desconectamos, no reconocemos nuestras necesidades a nivel físico, emocional y espiritual, y por ende no las atendemos. ¿Qué podrías hacer para estar más consciente de tus necesidades?
2. **El orgullo y la vergüenza:** Estas emociones nos llevan a aislarnos. El orgullo nos hace creer que deberíamos saberlo todo. La vergüenza hace que no hablemos de lo que nos cuesta. Ambas emociones nos susurran “no pidas ayuda”. La frase “bendecidos, prosperados y en victoria” que por años se utilizó en las iglesias solo reforzó aún más la idea de que el creyente “todo lo puede” y que es vergonzoso estar mal; esto no es verdad, todos necesitamos ayuda, todos necesitamos una red de apoyo. Esta es una de las razones por las que Dios diseñó una comunidad, su iglesia, para que nos apoyemos y nos edifiquemos los unos a los otros.
3. **Las malas experiencias:** ¿Por qué nos cuesta tanto mostrar nuestra vulnerabilidad a las demás personas? Además de lo anterior, están nuestras experiencias de vida. Imaginémonos esta historia: "Pepito

viene de una familia donde cada uno velaba por lo suyo. Al llegar al colegio (liceo) se hizo de un amigo al cual le abrió su corazón y le contó de su vida, a los días se dio cuenta que aquello que comentó en confianza estaba en boca de todos y decidió nunca más decirle un secreto a otro. A los años conoció del Evangelio y empezó a asistir a una iglesia, aprendió sobre el amor cristiano y que la iglesia era una comunidad de hermanos en Cristo, así que una vez más decidió contar de lo íntimo de su corazón a un nuevo amigo, seguro de que esta vez iba a ser diferente a la anterior. Cuál fue su sorpresa al encontrar que una vez más su vida privada fue hecha pública sin su consentimiento. Con gran tristeza y amargura en su corazón, una vez más, decidió nunca más contar de su vida a otros”.

Creo que todos hemos vivido malas experiencias como las de “Pepito” alguna vez en la vida, hemos sufrido la tristeza y la amargura de la traición, y hemos decidido estar a la defensiva y no mostrarnos frágiles. Si aún hoy te cuesta confiar en otros por esas malas experiencias, queremos animarte a que busques a Jesús y le pidas ayuda para imitarlo en esto y una vez más tomar la decisión de abrir tu corazón a otros, pídele que te rodee de la gente correcta, que vea tu vida como el tesoro que es y puedas vivir el gozo de caminar acompañado.

BASE BÍBLICA DEL AUTOCUIDADO

“Jesús contestó: —‘Ama al Señor tu Dios con todo tu corazón, con toda tu alma y con toda tu mente’. Este es el primer mandamiento y el más importante. Hay un segundo mandamiento que es igualmente importante: ‘Ama a tu prójimo como a ti mismo’” Mateo 22:37-39 NTV

¿Qué tanto te amas a ti mismo? Cuando estamos desconectados, y permitimos que el orgullo, la vergüenza y la desconfianza se apoderen de nuestra vida y nos descuidamos, no nos estamos amando. El autocuidado es una forma práctica de amarnos.

Si no me amo y tengo compasión conmigo mismo, ¿cómo voy a tenerlo con los demás? La manera en cómo nos amemos y en cómo nos cuidemos va a afectar todas nuestras relaciones, porque así como nos amamos vamos a amar a los demás.

EL AUTOCUIDADO DEL OBRERO TRANSCULTURAL

Uno de los desafíos que viven los obreros transculturales es que siempre hay mucho para hacer. Tantas necesidades que atender, personas que están demandando de nosotros que hagamos esto, que hagamos aquello; la obra del Señor es tan grande que es muy fácil olvidarnos de nosotros mismos.

Algo que hemos notado es que usualmente una de las áreas más descuidadas por los obreros es la intimidad con Dios. No hablamos de la oración por la comida, o para acostar a los niños en la cama, sino esos ratos ricos, personales, donde estamos con nuestro Padre. A veces parece que hay tanto para hacer, que no tenemos tiempo para estar con Él y “no hacer nada”. Nos olvidamos de lo que nos enseñó Jesús cuando dijo: *“separados de mí, no pueden hacer nada”* (Juan 15:5 NTV).

Como dijo Jessie Ritchey para la revista Vamos: “La primera línea de defensa de cualquier misionero en su propio cuidado son ellos mismos. Ellos son los únicos que pueden asegurarse de apartar tiempo con el Señor, tiempo para descansar, para fraternizar, para realizar algún ejercicio físico, etc. Ninguna agencia, iglesia enviada o miembro de su familia puede hacer esto por ellos”.³

Nosotros, misioneros, somos nuestra primera línea de defensa, lo que esto quiere decir es que podríamos tener la iglesia más comprometida, la mejor agencia del mundo, la familia que más apoya pero si no nos comprometemos en tomar las decisiones para cuidar de nosotros mismos, los esfuerzos que puedan hacer los demás serán en vano.

Nadie sabe mejor que uno mismo si está comiendo bien, haciendo ejercicio, durmiendo lo necesario, si está descansando, manejando bien el estrés, si está teniendo esa intimidad con Dios. Es parte de la responsabilidad que Dios nos dio de administrar el regalo de la vida que tenemos. Por eso es importante que intencionalmente busques un equipo de apoyo y hacerlos parte tu vida. Si hay gente que quiere apoyarte, pero no muestras interés en recibir este apoyo, probablemente vas a seguir estando solo.

³ SIM Latinoamerica. (2011). Tu Eres tu Primera Defensa. *Vamos: Cuidado Pastoral*, 3. Recuperado de <https://issuu.com/simvamos/docs/vamosmarzo2011>

Dicho lo anterior, parte del autocuidado es reconocer que no tienes la capacidad de hacer todo solo, que necesitas de otros. En este tema el apóstol Pablo es un ejemplo bíblico que podemos imitar, la Biblia menciona a más de 70 personas que le apoyaron en diferentes áreas. Vemos como Pablo los acercó a su vida y a su ministerio, los hizo sus amigos, caminó con ellos y recibió de ellos.

“Los apóstoles regresaron de su viaje y le contaron a Jesús todo lo que habían hecho y enseñado. Entonces Jesús les dijo: «Vayamos solos a un lugar tranquilo para descansar un rato». Lo dijo porque había tanta gente que iba y venía que Jesús y sus apóstoles no tenían tiempo ni para comer.” Marcos 6:30-31 NTV

Estas palabras de Jesús cambiaron mi (Alexandra) manera de entender el ministerio, una de mis grandes luchas es que yo me sentía culpable de descansar. No entendía como el descanso tenía lugar en el servicio porque pensaba “la gente está ofrendando y orando por mí para que yo trabaje, no para que yo descanse”. Cuando leí este texto Jesús me enseñó que el descanso es parte del ministerio, si bien en la historia bíblica tan sólo unos momentos después tuvieron que continuar su servicio, el ver que Jesús validó la necesidad de descanso de sus discípulos me ayudó a ver que era correcto aceptar mi propia necesidad de descanso. No pensemos que el ministerio se trata sólo de trabajar y trabajar, darnos y darnos, si nosotros no escuchamos estas palabras de Jesús que nos invitan a descansar, nos vamos a desgastar y vamos a llegar al punto donde ya no vamos a poder seguir siendo fructíferos.

Te animamos a que no te sientas más culpable por atender tus necesidades, Jesús entiende que necesitamos descansar, tiempo para nosotros mismos, unas vacaciones. Él nos abre esos espacios y es nuestro refugio para dejar nuestras cargas, vayamos a Él, vayamos a Jesús.

Queremos decirte que tú como hijo de Dios, como persona a la cual Cristo amó tanto que pagó precio de sangre por ti, eres tan importante como todas aquellas personas a quienes sirves. Él está contigo y quiere que te cuides.

EL AUTOCUIDADO DEL CUIDADOR

Un cuidador es una persona que refleja, que encarna la presencia de Jesús, no sólo por la responsabilidad de ser compañero del misionero, sino que su propia vida es una muestra de su caminar Dios.

Al igual que el misionero, el cuidador no está exento de enfocarse demasiado en su servicio y abandonar su intimidad con Dios, su familia y a sí mismo. ¿Y cómo un cuidador va a apoyar a alguien si él mismo no se cuida?

¿Por qué hablar del autocuidado del cuidador?

La experiencia nos ha enseñado que lo usual es que las personas que cuidan de otras son solitarias. Dicho de otra manera, son excelentes escuchando, aconsejando, pero en el momento de enfrentar sus propias dificultades prefieren hacerlo por su cuenta. Algunas de las razones por las que esto sucede, como lo mencionábamos al inicio, tienden a ser la desconexión, el orgullo, la vergüenza y la desconfianza. Hablar del autocuidado del cuidador es muy importante porque hay un elemento de falta de autoridad moral al pedir a otros que hagan algo que no estoy dispuesto a hacer.

Si eres un cuidador que tiendes a ser solitario, te invitamos a que pongas esto en oración y busques a alguien de confianza que te pueda apoyar. No solo vas a tener más autoridad moral cuando animes a otros a abrir sus corazones, sino que vas a ser enriquecido y edificado por otros, de la misma manera en que tú lo haces con quienes acompañas.

Como cuidador eres tan valioso para Dios como lo es el misionero. Por eso es importante que cuides de ti mismo con el mismo amor, con la misma entrega, con la misma intencionalidad con la que acompañas a otros. Un cuidador que se cuida va a poder acompañar mejor.

Consejos para cuidadores sobre cómo desarrollar un buen autocuidado

1. Tener una correcta teología. Es muy importante que todo aquel que acompaña a otros tome el tiempo para estudiar y entender con

claridad lo que la Biblia dice sobre este tema, esto le ayudará a tener expectativas saludables y a desarrollar prácticas sanas.

2. Preguntarse a sí mismo ¿por qué quiero acompañar a otros? El corazón es engañoso, es muy importante que delante de Dios te hagas esta pregunta y seas sincero en reconocer tus motivaciones. Si lo que te motiva es “porque nadie lo hizo conmigo” quizá hay una herida aún por sanar. Si crees que se trata de “rescatar a otros” recordemos que solo hay un Salvador y es Jesús el Mesías. Si lo que te mueve es una vocación, un llamado de Dios, tu corazón está en el lugar correcto. Es necesario tener la motivación adecuada al acompañar a otros, este no es un trabajo fácil, es de mucha responsabilidad, pero aquel cuidador que sabe que está haciendo lo que Dios lo ha llamado a hacer tiene la seguridad de que el Señor está en medio de lo que hace, sabe que no está solo, que no depende de él el bienestar del misionero, sino que es un instrumento de gracia usado por el Padre.
3. Establecer límites correctos. No es saludable compararse con otras personas, todos nosotros tenemos diferentes límites, diferentes capacidades, es importante que te conozcas a ti mismo, que sepas hasta donde puedes dar y que le comuniques a las personas a cargo tuyo cuáles son las expectativas sanas que pueden tener de ti. No tienes porqué estar disponible 24/7, así que ten la libertad de decir que no cuando lo necesites, esto también es cuidar de ti mismo.
4. Estar conectado contigo mismo: Hay momentos donde las circunstancias que vivimos pueden ser muy dolorosas o demandantes y nos dificultan el acompañar a otros, porque estamos agotados o emocionalmente no disponibles. También hay ciertas historias que podemos escuchar que tocan áreas sensibles de nuestra vida que debemos trabajar antes de apoyar a otros en eso. Parte del autocuidado del cuidador es analizar cuáles son los pensamientos, sentimientos y reacciones que le despiertan escuchar cada historia, esto le va a permitir identificar cuándo necesita ayuda para procesar lo que escuchó y cuándo es mejor remitirlo a otro.
5. Tener una red de apoyo: El cuidador debe tener su propio cuidador o un equipo para su cuidado personal. Es muy saludable tener al menos una persona a la cual le puedas abrir tu corazón y contarle cómo te estás sintiendo, qué estás viviendo y cómo te están afectando las historias que escuchas de aquellos a quienes tienes a

tu cuidado. Esto no se trata de romper la confidencialidad y dar detalles de la vida del que cuidas, sino de generar un espacio de confianza y saludable donde tengas la oportunidad de contarle a otro como te sientes.

El autocuidado es una manera de amarnos a nosotros mismos. No olvides que tú eres tu primera línea de defensa. Recuerda, no necesitas tener todas las respuestas, estar siempre disponible o ser perfecto. Queridos obreros y cuidadores, no somos “superhéroes”. Dios nos ha dado una comunidad, su iglesia. Decidamos tomar las medidas necesarias para mantener una fuerte relación con Dios, atender nuestras necesidades físicas, descansar y desarrollar una red de apoyo de confianza. Todo esto nos ayudará a vivir una vida cristiana más plena y como consecuencia, servir mejor.⁴

⁴ Si deseas ver la miniserie que desarrollamos en videos sobre autocuidado visítanos en <https://fedemec.net/accompanamiento-integral/>

UN DIOS DE RELACIONES SANAS: EL EJEMPLO EN LA IGLESIA DE ÉFESO (APOCALIPSIS 2.1-7)

Mainor Mora

Apocalipsis es un libro que encierra muchos “misterios” y al mismo tiempo muchos retratos siniguales de Jesucristo. Un libro con una potente voz pastoral del Hijo del Hombre, y con un mensaje muy pertinente para la iglesia de todos los tiempos. Precisamente el mensaje a las siete iglesias en los capítulos dos y tres son un ejemplo claro del corazón del Buen Pastor para su Iglesia.

Cualquier lector podría preguntarse: ¿Solo había siete iglesias en Asia Menor? Hay evidencia histórica de que había más de siete iglesias en esta región. ¿Entonces por qué mencionar sólo a siete? Kenner explica que no se sabe a ciencia cierta por qué Juan eligió estas siete iglesias, quizá esta selección responde a que quedaban cerca de una ruta principal, y a que Juan debería pensar que representaban bien al amplio abanico de iglesias, o quizá se trata de las iglesias que mejor conocía.⁵

Por su parte, Stam explica que como es típico en Apocalipsis, Juan se limita a siete para simbolizar lo completo y digerir que estas siete congregaciones representan a toda la Iglesia en todas partes.⁶ Por eso cada carta, además de ser un mensaje directo de Cristo a una comunidad específica, es también lo que el Espíritu dice a las iglesias de todo lugar y todo tiempo.

Dentro de esta serie de mensajes, hemos de meditar en esta pregunta: ¿Será que hay un mensaje directo para los misioneros transculturales en este tiempo? ¿Qué enseñanzas podrían extraerse de estos textos para el cuidado integral? Precisamente en esta oportunidad hablaremos del mensaje del Hijo del Hombre a la iglesia de Éfeso.

El mensaje a la iglesia de Éfeso tiene cuatro partes. La primera parte es una introducción, donde se menciona a los receptores y se da una

⁵ Craig Kenner, Apocalipsis del texto bíblico a una aplicación contemporánea, p. 73

⁶ Juan Stam, Capítulos 1 al 5. Tomo 1 de Apocalipsis, p. 87

descripción de Cristo (2:1). La segunda parte es un diagnóstico, donde Cristo mismo rescata los aspectos positivos de esta iglesia y donde les deja claro su debilidad (2:2-4). La tercera parte es una advertencia, donde hay un llamado al arrepentimiento (2:5-6) y finalmente, la cuarta parte es una promesa a aquellos que salgan vencedores (2:7).

En la introducción, Cristo mismo es el que se presenta como el autor divino de esta carta a la iglesia de Éfeso. Él mismo ordena que se escriba esta carta al ángel de la iglesia de Éfeso.

¿Qué se conoce históricamente de Éfeso? Earle aporta que esta era la ciudad principal de la provincia romana de Asia. Éfeso era una metrópolis en aquella época y se le llamaba la “luz de Asia”. En cuanto a su religión, se dice que esta ciudad era el centro del culto a Artemisa. De hecho su templo era una de las siete maravillas del mundo antiguo. Simon Kistemaker agrega que Éfeso tenía también templos famosos dedicados a la divinidad de los emperadores romanos Claudio y Nerón y posteriormente, también a Adriano.⁷ Además gozaba del estatus de ser políticamente una ciudad libre, así que Roma le había concedido el derecho de autogobierno.

En cuanto al desarrollo del cristianismo en esta región, hay que apuntar que debido a su importancia estratégica, Pablo había pasado más tiempo aquí que en ningún otro lugar en sus tres viajes misioneros. De hecho, fue la única de las siete iglesias en que Pablo había ministrado personalmente, pasando unos tres años con sus miembros.

Stam aporta que desde Éfeso el evangelio se extendió a toda la provincia de Asia y gozaron de una sucesión pastoral que sería el anhelo de cualquier congregación: Pablo, Timoteo y finalmente Juan ministraron esta iglesia.⁸ También había sido un notable centro de literatura cristiana. Pablo le dirigió a esta iglesia una de sus epístolas teológicamente más profundas y todo indica que desde Éfeso se escribieron las epístolas pastorales, el cuarto evangelio, las epístolas joaninas y el Apocalipsis.

⁷ Simon Kistemaker, *New Testament Commentary: Revelation* (Grand Rapids: Baker House, 2001), p. 125

⁸ Juan Stam, Capítulos 1 al 5. Tomo 1 de Apocalipsis, p. 87

¿Por qué empezar esta serie de siete cartas con Éfeso? Earle dice que hay al menos tres razones lógicas para que Juan escribiera primero a la iglesia de Éfeso. Primeramente era la principal iglesia de Asia y estaba situada en la ciudad principal de esa provincia. Segundo, era la ciudad más cercana a Patmos, así que lógicamente sería la primera ciudad a la que llegaría el mensajero que llevaba estas cartas. Finalmente, puede que sea simplemente porque era la iglesia original de Juan.

En cuanto al cierre de la introducción de esta carta, Jesús mismo se presenta mediante las frases “el que tiene las estrellas en la mano derecha” y “el que camina en medio de los siete candelabros de oro”. Cada una de las cartas presenta una introducción con un profundo retrato particular de Cristo, el cual conecta algunos de los atributos más elevados de Cristo con las circunstancias de la iglesia a la cual se dirige.

La segunda sección de esta carta presenta el diagnóstico de Jesús mismo a esta iglesia. Jesús sabe la condición de la iglesia de Éfeso perfectamente, sabe de sus obras loables y también de sus obras censurables. Jesús primeramente reconoce que esta iglesia era una iglesia activa, que habían trabajado arduamente. Además era una iglesia rica en paciencia, la cual es una característica que se podría definir como una “firme resistencia”. Una característica que no se minimiza en este libro. Sumado a este par de buenos elementos, se dice que esta iglesia no tolera a la gente malvada, así que se puede decir que no sólo trabajaba arduamente sino que también cuidaba la disciplina.

En su disciplina habían puesto inclusive a prueba a “los apóstoles”. Este uso del término «apóstoles» no se refiere a los doce, sino a un uso más amplio de la palabra. Estos falsos maestros pretendían ser apóstoles en el sentido más amplio, maestros itinerantes con una misión que los colocaba en un nivel más elevado que el de los presbíteros locales. Por tanto, la presencia de falsos maestros en Éfeso no puede considerarse sorprendente. Sin embargo, Apocalipsis 2:2 indica que la iglesia había agudizado más su discernimiento desde los días de Pablo. En fin, Éfeso era una iglesia trabajadora, activa, estricta y ortodoxa.

Es fácil imaginarse el pecho de los miembros de la iglesia de Éfeso inflarse un poco delante de tantos méritos y reconocimientos por parte de Jesús. Entonces al ser estas cartas leídas por todas las iglesias, es fácil también imaginar cómo en la mente de los creyentes de las otras

iglesias estaba la imagen de la iglesia de Éfeso muy por encima de la suya propia, su prestigio seguramente estaba bien justificado. Pero todo va a tomar un giro inesperado, la iglesia recibirá una denuncia por parte del Hijo del Hombre. Esta denuncia no es nada más y nada menos que habían “dejado su primer amor”. A menudo se dice que la iglesia de Éfeso había “perdido” su primer amor, pero esto no es lo que dice el texto.

¿En qué consistió el haber dejado su primer amor? Charles Williams fue uno de los comentaristas que popularizó la interpretación de que la frase significa el “amor por Cristo”. Por su parte Henshell Hobbs aporta que más bien se refiere al “amor por los perdidos”. En un censo realizado a treinta pastores juveniles en diferentes partes de Costa Rica, el 100% considera que esta iglesia había perdido la pasión por Dios y se había “enfriado”. Había dejado de hacer obras para el Señor.⁹

Juan Stam considera que a pesar de la primera impresión de que había perdido el amor al Señor, el contexto indica que más bien había perdido el amor al prójimo. El problema no era tanto que había descuidado su vida espiritual, había dejado de tener relaciones sanas con los demás. ¿Pero por qué tantas personas insisten en su interpretación tradicional? Hay muchos factores hermenéuticos para responder esta pregunta, sin embargo, una de las principales causas es que muchos de nosotros hemos sido enseñados para ver a un Dios “meramente hacedor”, pero Dios es mucho más que “meramente hacedor”, Dios es un Dios de relaciones sanas.

Lamentablemente muchos siguen pensando en un Dios meramente hacedor que les guiña el ojo y les da un pase a sus relaciones enfermas, porque están teniendo logros, grandes cartas de oración, y ofrecen números y resultados. Pero lo que la carta de Éfeso señala, es que Dios es un Dios de relaciones sanas, qué es lo que quiere que hagamos y hacerlo con excelencia pero partiendo de relaciones sanas, no sacrificándolas. Al abrazar a un Dios meramente hacedor se tiende a ver solo los verbos de acción en las Escrituras, verbos como **ir, disciplinar, bautizar y enseñar**. Pero se tiende a ignorar los verbos relacionales como **amar**. En el caso de la iglesia de Éfeso, sin amor sus arduos

⁹ Mainor Mora, censo realizado el 21 de mayo del 2019.

trabajos no eran más que activismo sin sentido, porque Dios no es un Dios solo hacedor, es un Dios de relaciones.

El plan de salvación expresado a lo largo de toda la Palabra señala que Dios quería establecer una relación profunda con el ser humano caído. Pero esta congregación en su afán por el hacer, perdió la capacidad de encarnar una imagen digna de su Señor, porque pusieron en segundo plano las relaciones entre ellos.

Enlazando esta realidad bíblica con la situación en el mundo misionero contemporáneo, se podría hacer una paráfrasis de Mateo 5:23-24 de la siguiente manera: “Por tanto, si te acercas a Jesús con tu regalo (tu ministerio, tu proyecto, tu ofrenda) y en el proceso recuerdas que alguien tiene algo en contra de ti, pon al lado lo que haces y anda a reconciliarte con esa persona. Luego retoma el regalo, lo que hacías para Jesús, y preséntaselo”. ¿Pero qué sucede cuando se insiste en traer al Señor un holocausto a costa de relaciones rotas? Lo que debió ser un olor fragante al Señor, se convierte en un perfume maloliente para Satanás; y este mal olor ya no se esparce en el altar del templo, ahora llega a la misma nariz de Jesús.

Es el mismo Satanás el que desde Génesis 3, constantemente sigue susurrando al oído de las personas somos “dios”, y no necesitamos a Dios o a nuestros prójimos. Es el mismo enemigo el que sigue susurrando al oído de la gente que Jesús desea más números, obras más grandes y metas más ambiciosas, y nos dice que lo que tenemos en las manos al acercarnos a Jesús es lo más importante y que **no debemos preocuparnos** por nuestro cónyuge, por nuestros hijos, por familia, por vecinos, por personas en nuestro equipo ministerial al llevarle regalo a Jesús. Hay personas que dicen, “estoy convencido que Satanás no quiere que yo realice mi proyecto.” Yo he llegado a la convicción de que a Satanás le importa un comino lo que hacemos para Dios, él quiere que hagamos cosas lindas y grandes, y que tengamos impresionantes cartas de oración con grandes logros pero con sus tácticas; agarrados del cuello, pateándonos las piernas, rasguñándonos la cara, apuñalándonos la espalda, mordiéndonos, devorándonos y destruyéndonos unos a otros.

Entiendo que la cruz de Cristo es como un imán que nos atrae y nos hala desde lo más profundo de nuestro corazón a hacer grandes cosas para

Dios. No dudo que en este proceso de atracción hacia la cruz hijos de Dios tomarán riesgos, se abnegarán, se privarán de gozo y se sacrificarán. Mi temor es que para algunos las nociones como “servir” y “sacrificar para la causa,” no son como imán que los hala de adentro y los lleva a ser sabios y prudentes en su servicio. Temo que para algunos es como un revólver a la cabeza que los fuerza a maltratarse, a estropearse, a dañarse y hasta, en ocasiones, los lleva a jactarse de que no se cuidan a sí mismos, ni a sus familias, ni a otros, al servir a Dios.

No quiero negar que hay muchos hijos de Dios en todo el mundo que hacen grandes cosas para Dios no solo cuidándose a ellos mismos, sino cuidando, alentando y amándose mutuamente entre ellos, entre esposos, entre familias, entre equipos ministeriales. Pero temo que hay más de un puñado que, sintiendo ese revólver en su sien, justifican servir sin gozo, estropeados y maltratando a otros con relaciones dañadas y enfermas.

Conozco a algunos que por razones no solo teológicas, sino pragmáticas, están convencidos que tienen que hacer mucho para Dios, muy por encima de sus limitaciones. Por consiguiente, al servir a Dios con esta presión, no solo se dañan a sí mismos, sino dañan a los que aman y a aquellos con quienes interactúan. Con esta cosmovisión les es más fácil hacer, pero emanando hedor y pestilencia de Satanás en sus vidas y en sus relaciones. No solo me aflige ver a hijos de Dios no cuidar de sí mismos, me aflige inmensamente ver a hijos de Dios que sacrifican su salud relacional. Conozco personas que hacen grandes cosas para Dios, pero lo hacen sacrificando a personas a su alrededor, ignorando y hasta despreciando, las múltiples exhortaciones en las Escrituras a tener relaciones sanas en el hacer para Dios.

El tener relaciones sanas no es algo insignificante en nuestros días, ni fue algo insignificante para la iglesia de Éfeso, todo esto desencadenó una advertencia muy severa. No se habían desviado, esta iglesia había caído, no meramente tropezado, realmente estaba postrada. Por esto, la invitación que les hace el Hijo del Hombre es que se vuelvan a él, y esto es más que un cambio emocional para volver a sus primeros sentimientos. El Señor le exige cambiar su conducta y realizar de nuevo las obras de antes. Orth explica que estas “obras de antes” son el deleitarse en la comunión con Dios y con los hermanos en Cristo.

Hay iglesias que tienen miembros, cultos, actividades, comités y sesiones pero no alumbran, su candelabro ya no resplandece, porque no se ve la imagen del Dios de relaciones sanas en medio de sus miembros. De igual forma, hay grandes proyectos en el campo misionero, muchos nuevos creyentes, muchas construcciones y traducciones bíblicas concluidas pero no resplandece la imagen del Dios de las relaciones sanas.

Pese a todo esto, la voz pastoral del Hijo del Hombre vuelve los oídos de los creyentes de Éfeso a la esperanza, no todo está perdido, esta carta culmina con una esperanza final y una motivación previa. Ellos tienen a su favor que odian las obras malvadas de los nicolaítas, al igual que Jesús mismo. ¿Quién no ha tenido problemas con algunos hermanos? ¿Cómo podemos hablar de paz bíblica si el único punto que tenía a favor la iglesia de Éfeso era el odio a las obras de los nicolaítas? Primeramente se debe tener en cuenta en qué consistió el aborrecimiento a las prácticas de los nicolaítas. Kistemaker menciona que Ireneo asumió que eran seguidores del gnosticismo de Cirene, pero Barclay enfoca que este peligro no procedía de afuera de la iglesia, sino de su interior. Estos herejes pretendían que no estaban destruyendo el cristianismo, sino presentándolo en una versión mejorada. Estos nicolaítas, abusaban de la doctrina paulina de la salvación por la gracia de Dios, convirtiéndola en una invitación a la lascivia. Pero el baluarte de esta iglesia según Keener es que a diferencia del relativismo posmoderno en la actualidad, esta iglesia tenía discernimiento y carácter para resistir el error.

Aquí es precisamente donde se debe aclarar qué es paz bíblica en el cuidado integral, porque evidentemente no es meramente apaciguar un conflicto. Hay una diferencia entre ser pacificador bíblico y ser pacifista. Algunos pacifistas ven un punto de conflicto interpersonal y se convencen que no deben intervenir, para no “herir susceptibilidades”, otros simplemente huyen de la escena. El pacificador bíblico ve un problema interpersonal entre hermanos y dice: ¡No dejaré que el diablo toque con sus sucias garras esta relación y no permitiré que llevemos olor pestilente a su presencia! Seguidamente cae de rodillas e implora a Dios por humildad, sabiduría y tino en la intervención.

Entonces, ¿qué podemos aprender de paz bíblica en el caso de la iglesia de Éfeso? Puede parecer extraño atribuir odio al Cristo resucitado, pero se deben recordar dos cosas. La primera es que, si se ama a alguien

apasionadamente, en consecuencia, se odiará cualquier cosa que amenace destruir a esa persona. La segunda cosa que se debe recordar, es que es necesario odiar el pecado pero amar al cristiano pecador. Stam agrega que para ser un cristiano fiel, efectivamente hay que saber odiar¹⁰. Dios ama la justicia y odia la maldad, así que para odiar bien, hay que odiar con Dios, odiar lo que Dios odia, como Él lo odia y por sus mismas razones. Solo se puede odiar con Dios cuando, aún más, se ama con Dios. Podemos odiar la obra de los malvados, pero siempre debemos tener un balance entre ese odio y el amor, si el odio supera al amor, aún en esos casos, ese odio deja de ser piadoso y se vuelve olor desagradable para el Señor. El pacificador bíblico odia el hedor putrefacto para Satanás, pero ama a los hermanos que lo producen.

Paz bíblica es mucho más que enseñarle a nuestros misioneros a no tener problemas, es irradiar la gloria de Dios en medio del conflicto, es recordarle constantemente a nuestros hermanos que no somos Dios, y que exaltar el nombre de Cristo es mucho más que un simple activismo, es encarnar la imagen del Dios de relaciones, es amar como Dios ama y odiar lo que Dios odia.

La carta a Éfeso concluye con la frase “el que tenga oídos para oír debe escuchar”, la cual se repite en todas las siete cartas. A todos los que salgan vencedores, se les dará del fruto del árbol de la vida, que está en el paraíso de Dios. Esta es una alusión al árbol del jardín del Edén. Así como el ser humano comenzó en comunión con Dios y con sus criaturas en un jardín, también así termina la Biblia. Que hoy podamos tener oídos para escuchar lo que el Hijo del Hombre todavía nos habla.

¹⁰ Juan Stam, Capítulos 1 al 5, Tomo I de Apocalipsis, Comentario Bíblico Iberoamericano (Buenos Aires: Kariós, 1999), p. 74.

LA IMPORTANCIA DE COOPERAR EN ALIANZAS ESTRATÉGICAS EN EL CUIDADO INTEGRAL

Zazá Lima

El siguiente capítulo está basado en una entrevista realizada a Zazá Lima que no pretende ser un estudio exhaustivo del tema, sino una reflexión basada en su experiencia ministerial.

Trabajar en alianzas es un principio bíblico

Empecemos dándole una mirada a la palabra “alianza”. Tenemos la gracia y privilegio de participar en la Misión de Dios. El trino Dios es relacional. La Trinidad es una comunidad de mutualidad y reciprocidad. Somos llamados como iglesias y agencias misioneras a ir más allá de nosotros mismos construyendo relaciones de colaboración que no estén basadas en nuestros intereses, beneficios y prioridades, sino que se den en sintonía con la voluntad de Dios.

La alianza es un principio no solo para el cuidado integral, sino es un principio de la Misión de Dios. En todas las áreas debemos partir de una colaboración, de la confianza, no podemos responder solos al llamado y a las necesidades que surgen.

Dios nos hizo colaboradores de su misión, aunque podía hacerlo solo hizo una alianza con nosotros. La Misión de Dios se desarrolla a través de la multiforme gracia de Dios manifiesta en la diversidad de dones que ha repartido. Esto no es diferente al acompañar obreros de manera integral.

La motivación para las alianzas debe nacer de la dignidad de la vocación compartida y de la certeza de que somos participantes en la misión redentora de Jesucristo en este mundo. Pero lamentablemente no siempre nuestro corazón es tan noble y tenemos que luchar con nuestras propias motivaciones que pueden ser egoístas y utilitarias.

Sigamos orando para que el Espíritu Santo produzca en nosotros la convicción profunda de que los caminos de Dios se hacen a través de la

colaboración que parte del principio del propio Dios que es trino, que es una comunidad.

Trabajar en alianzas es una respuesta a las necesidades

Tenemos una gran necesidad de gente preparada para servir en cuidado integral, que escuche con empatía, con seriedad y respeto. También necesitamos obreros que estén dispuestos a revelar su vulnerabilidad, buscar ayuda y servir en comunidad, no de forma aislada. Son muchos los desafíos que debemos enfrentar con humildad y honestidad.

Nosotros venimos de una cultura y una teología bastante triunfalista, pensamos “¡el obrero ya está listo, no le va a pasar nada!” o creemos en ese heroísmo que deshumaniza al misionero. Muchas veces pensamos que cuando un obrero está en problemas o dificultades es porque no ora, porque tiene que buscar más al Señor. Sabemos que eso no es verdad, que estamos en un camino donde cada día somos transformados a la imagen de Cristo, y que las realidades de aprender a trabajar en un equipo intercultural, lidiar con la propia fragilidad que traemos o adaptarse a la realidad de estar en un país en el que no sabes el idioma son algunos de los muchos desafíos que enfrentan los obreros transculturales. Hay una mezcla de situaciones y realidades que tenemos que tomar en cuenta no para justificar sino para contribuir a la transformación genuina y profunda.

Necesitamos personas compasivas que tengan una teología saludable. Necesitamos cuidadores que puedan generar un espacio donde el obrero se sienta escuchado, un espacio para madurar, para hacer las preguntas aunque no siempre hayan respuestas, para crecer en comunidad con otros confiando en la soberanía y la gracia de Dios.

En ese contexto hay una necesidad muy grande, una o dos personas preparadas no pueden responder una misión con cien o cincuenta obreros. Es necesario preparar a otros, crear una resiliencia, capacidad de alabar a Dios, de reconocer su presencia en el medio del dolor, de las dificultades, de los dilemas de la vida, de nuestra falta de sentido, de nuestra impotencia en no poder comunicarnos o no lograr los resultados que nos gustaría.

Por mucho tiempo, y quizá aún hoy, la teología miraba con cierta desconfianza la psicología y la psiquiatría. Esto también trae sus prejuicios, y veníamos con respuestas preparadas y cerradas ante la colaboración de estos profesionales en el cuidado de los obreros.

Necesitamos colaborar con profesionales serios, con consejeros y pastores que tienen la vocación de acompañar, aquellos que con responsabilidad y compromiso para aprender, buscan desarrollarse a partir de las capacidades que Dios les ha dado, de su experiencia, y que constantemente continúan adquiriendo las mejores herramientas para el hacer esto con compromiso. El cuidado es una señal de amor, es un don de Dios y necesitamos prepararnos en humildad, no pensando que tenemos todas las respuestas y las mejores recetas que le van a funcionar a todos.

La necesidad es tanto de gente preparada como de vencer algunos prejuicios que tenemos para lograr crear más caminos de cuidado y de restauración, es necesario romper las barreras que nosotros mismos tenemos. El cuidador necesita buscar ser acompañado y asumir su propia vulnerabilidad para ser de inspiración para otros y tener credibilidad de vida.

EL EJEMPLO DE PMI EN EL ESTABLECIMIENTO DE ALIANZAS

Las agencias tenemos una alianza que es natural, genuina y prioritaria con la iglesia enviadora. La iglesia sigue siendo en nuestros acuerdos un lugar de cuidado. PMI valora mucho una eclesiología en la que la iglesia es parte de este acompañamiento, y aunque no tenga todas las herramientas es responsable de cuidar en su envío. Trabajamos con la Iglesia de Cristo y todos somos parte de ella.

En PMI tenemos un área llamada *Cuidado y Desarrollo* que busca apoyar a los obreros en el desarrollo de su vocación, estar con ellos en sus soledades, desafíos y dilemas, celebramos juntos y lloramos juntos. Con nuestras sombras y luces unimos nuestros esfuerzos para servir a la comunidad con dignidad y amor. Espiritualidad, comunidad, servicio, celebración, gratitud y generosidad, son valores muy importantes en la organización que queremos ver encarnados en nuestra práctica transformadora misionera.

También tenemos una alianza con las agencias que colaboramos, por ejemplo con FEDEMEC, sabemos que cuando los obreros vuelven a su país de envío están preparados para hacer un *debriefing*. No todos los obreros llegan al campo con una agencia que tiene todos los recursos, allí es donde tenemos que buscar otros caminos.

En el campo tenemos algunos acuerdos no tan formales pero sí muy efectivos con otras organizaciones que están en el campo y que nos brindan su apoyo. Participamos de sus retiros de cuidado y algunos están muy de cerca de nuestros obreros. También contamos con la colaboración de hermanos muy preparados que nos apoyan con recursos y su experiencia.

Reconocemos que es necesario un equipo, contar con personas de confianza, no podemos estar solos. Estamos profundamente agradecidos con las iglesias, organizaciones e individuos que generosamente han compartido sus recursos y han unido sus esfuerzos a nosotros para brindar cuidado a los obreros. Sabemos que más allá de las herramientas, programas y espacios de apoyo es muy importante crear una cultura de cuidado y reciprocidad donde toda la comunidad se involucra, apoya, madura y es transformada.

BENEFICIOS DE TRABAJAR EN ALIANZAS

Un beneficio enorme de trabajar en alianzas con otros es que comparten la carga con nosotros con responsabilidad y compromiso.

También nos brinda un sentido de reciprocidad y de aprendizaje. Cada uno trae su historia, su caminata, su trayectoria pero también sus conocimientos y perspectivas que combinados no solo potencian el cuidado que brindamos sino impulsan el desarrollo.

Generalmente el área de cuidado integral se destaca por ser muy generosa. Comparte fácilmente recursos, libros, videos, entre organizaciones. Hay una intencionalidad de intercambiar los recursos, de abrir el corazón, de ayudarse mutuamente en pro del servicio al Señor y a sus hijos.

Trabajamos en un mundo lleno de dolor y sufrimiento, cargamos nosotros mismos nuestras cicatrices e historias, trabajar en colaboración nos permite responder mejor a estas realidades y aprender juntos con humildad y en dependencia de Dios, fortalece las redes de intercesión y crea una mentalidad distinta sobre la salud que involucra perdón, reconciliación, y el desarrollo de prácticas y disciplinas espirituales profundas. La metodología y manera en que trabajamos revela mucho sobre lo que sostiene el trabajo.

DESAFÍOS AL TRABAJAR EN ALIANZAS

Hay muchos desafíos, pero creo que uno de los más importantes es la diferencia de valores y principios. Considero que para trabajar en alianzas no necesitamos compartir las mismas herramientas o estrategias, cada uno trae y aporta lo que tiene, pero sí es importante compartir los valores y la ética. Hay principios que tenemos que tener en común, sin esto no podemos avanzar.

La terminología y la manera diferente de hacer las cosas puede convertirse en un desafío. No debemos prestarle mucha atención a estos detalles, distintas herramientas y términos tienen su lugar siempre y cuando nazcan del respeto y no sean impositivas, sino abiertas al diálogo. Al trabajar en alianza hay que tener compasión y respeto por los demás, por sus procedimientos y sus ideas. Es necesario saber escuchar juntos, aprender juntos, desmitificar conceptos, construir puentes y mesas de encuentro y aprender a enriquecerse en la diversidad de los dones y ofrendas de servicio compartidos.

En mi trayectoria trabajando en equipos multiculturales, las diferencias culturales son consideradas como algo importante y deben ser tomadas en consideración. No podemos ser negligentes, ni subestimar el tema intercultural y los conflictos y tensiones que pueden nacer de ellos. Las distintas teologías y formas de comprender ciertos conceptos son importantes y deben ser consideradas en el cuidado integral y construcción de alianzas y colaboración. Las personas que sirven en cuidado no pueden dejar de considerar estos aspectos y tener la madurez para resolver los malos entendidos que pueden surgir en el camino.

Si podemos llegar a un acuerdo respecto a los principios y valores que nos rigen esto será de gran ayuda para desarrollar una alianza saludable, reconociendo que cada individuo y cada institución tienen en su propia cultura que pueden influir para bien y para mal. Conversemos y pongamos estos valores sobre la mesa y démosle sentido a partir de nuestra propia realidad, buscando lograr un entendimiento común. Recordemos que una misma palabra puede significar diferentes cosas según el contexto y que las susceptibilidades de cada uno muchas veces pueden ser desgastantes para el otro.

Muchas veces cometemos el error de comenzar por las herramientas que queremos implementar y no por los valores, muchas veces las herramientas se tornan más importantes que los valores y que las personas. Acercarnos primeramente a los principios con humildad, sensibilidad y discernimiento nos ayudaría a desarrollarnos con más madurez y a ser más asertivos, nos ayudaría a enfrentar el trabajo juntos con más integridad y valor, con más empatía y respeto, generando espacios de confianza y “shalom”.

RECOMENDACIONES PARA ESTABLECER UNA ALIANZA

Para las iglesias:

En el tema de cuidado integral toda iglesia tiene mucho para aportar. La iglesia por su propia naturaleza es llamada a ser un espacio de sanidad, restauración y renovación. Cuando una iglesia comienza a pensar en participar en el cuidado, creo que una de las primeras cosas que debe hacer es desmitificar la figura del misionero, entender que es un discípulo de Cristo, una persona, una oveja. A partir de esto se tendrá más compasión, menos sentido de heroísmo o de victimización y una identidad misionera más sana. Esto ya es un camino de sanidad.

Un buen comienzo para una iglesia que quiere buscar alianzas es mirarse a sí misma y preguntarse quiénes dentro de la misma iglesia tienen los dones del Espíritu para acompañar a otros. Hay que identificar a estas personas, capacitarlas y empoderarlas para desarrollar sus dones.

Es importante que los pastores animen y reconozcan la riqueza de los dones que hay en la comunidad, y que no se sientan amenazados de que haya más personas capacitadas para acompañar y contribuir en el cuidado. Más bien, deben celebrar la oportunidad de compartir cargas y de caminar en la dirección de la sanidad a la que Dios nos llama cada día.

Para las agencias:

Las agencias son parte del contexto de las iglesias locales y les animo a dialogar con profundidad buscando formas de colaborar. Debemos trabajar más con ese sentido de “voluntariado”, hay gente que solo necesita ser invitada y tener una oportunidad. Obviamente todo esto debe ser hecho con mucha responsabilidad, confidencialidad y capacitación si vamos a dar pasos más profundos en el cuidado.

Si una iglesia o agencia ya está enviando obreros pero se siente muy sola y no tiene la fuerza para responder a todas las demandas y necesidades, le motiva a que no sólo por la necesidad sino por el principio de enriquecerse con lo que otro pueda aportar, se arriesgue a enfrentar algunos miedos y a desarrollar confianza. Le animo a estar abierta, a acoger la diversidad. Quizá le va a tocar lidiar con personas u organizaciones que hacen las cosas de una manera distinta a la suya, pero si logra establecer alianzas con iglesias u organizaciones que tengan valores afines a los suyos estará aprovechando una gran oportunidad para seguir aprendiendo a trabajar en equipo y en comunidad.

De manera general estas son algunas recomendaciones para establecer una alianza:

- 1) Reconocer lo que Biblia enseña sobre el trabajo en comunidad y colaboración con otros.
- 2) Aceptar la riqueza que hay en ser generosos con nuestros recursos y conocimientos, y ver la reciprocidad como una característica del Reino de Dios.
- 3) Definir cuáles son los principios y valores no negociables de la organización o iglesia.
- 4) Elaborar un memorandum de entendimiento.

El memorandum de entendimiento:

Desarrollar un documento escrito es importante porque nos permite establecer algunas pautas para el servicio en colaboración.

Dependiendo del tipo de alianza a desarrollar puede ser un documento sencillo o uno muy detallado.

Cada memorandum tiene sus peculiaridades, cito algunas de ellas aquí de forma muy general a manera de ejemplo:

- 1) Identificar los valores que tenemos en común, las prioridades y objetivos que tenemos para hacer tal colaboración. Hacemos una alianza porque tenemos un mismo objetivo y queremos alcanzarlo juntos. Por ejemplo: “cuidar a los obreros latinos que sirven en un determinado contexto”.
- 2) Definir cada uno esos valores, ya que debido a las diferencias culturales e institucionales podríamos tener un mismo valor y diferentes interpretaciones de este.
- 3) Explicar por qué es necesario hacer esta alianza. Por ejemplo: “la situaciones desafiantes que viven los obreros requieren de un acompañamiento especializado”.
- 4) Escribir cuál es el compromiso y responsabilidad que cada parte adquiere.
- 5) Definir los términos de confidencialidad. La ética y madurez es muy importante.
- 6) Firmar.

Estableciendo una alianza por primera vez:

El primer consejo es ¡adelante! Es un principio inspirado en la identidad de Dios mismo.

No permitas que tus decepciones o frustraciones en un primer momento te impidan seguir adelante. A veces se puede intentar establecer una alianza una vez o dos veces y no funciona, no permitas que las dificultades en el principio te desvíen la mirada de lo bueno que puede resultar de una alianza si perseveras. Paciencia y resiliencia son muy importantes.

Reconoce que el otro es tan vulnerable como tú o quizá aún más en una determinada etapa de vida. Sé paciente, camina despacio y acoge la riqueza de compartir.

Yo tengo veinticinco años sirviendo en el campo transcultural y la verdad celebro cada paso que he dado hacia una alianza y colaboraciones, aun aquellas en las que sufrí y me frustré un poco (y seguramente también he frustrado a otros), en todas ellas he aprendido, Dios ha sido glorificado, ha tratado con mi vida y la comunidad ha sido bendecida.

CONCLUSIÓN

En PMI no podríamos estar donde estamos si hubiéramos pretendido desarrollar nuestra labor solos. Estamos donde estamos y servimos donde estamos sirviendo por la gracia de Dios y porque Él se perfecciona en nuestra debilidad y nos ha rodeado de iglesias, organizaciones e individuos con las que servimos juntos. Ningún tipo de individualismo y protagonismo encuentran espacio en las buenas noticias del Evangelio.

El respeto, la paciencia y la capacidad de escuchar son muy importantes. Cuando establecemos una alianza no debemos preguntarnos qué vamos a ganar, sino qué ganará el Reino de Dios con esto, y estar dispuestos a perder, a ser desafiados, a madurar, a cambiar algunas actitudes que no son saludables ni de bendición. Las alianzas nos ayudan a reconocer nuestras propias fortalezas y debilidades y cuánto nos necesitamos los unos a los otros. Es un privilegio servir juntos y crear caminos de escucha y encuentro, de sanidad y transformación que nos llevan a parecernos más a Cristo y a expresar su rostro en los contextos más difíciles y desafiantes.

PARTE 2: CUIDADO INTEGRAL PARA TODOS EN TODAS LAS ETAPAS DEL MINISTERIO

DESTRUYENDO EL MITO DEL SUPERMISIONERO

Alberto Carrillo

LA CONSTRUCCIÓN DE EXPECTATIVAS REALISTAS

“Los necios creen que su propio camino es el correcto, pero los sabios prestan atención a otros.” - Proverbios 12:15 NTV

Al iniciar mi proceso personal de preparación para salir al campo, cargaba con muchas ideas sobre lo que un misionero debía ser. En mi mente estaba este cristiano estilo Rambo, capaz de adaptarse y sobrevivir a cualquier ambiente hostil, duro e independiente. No requería de la ayuda financiera de nadie, y estaba acostumbrado a la indiferencia de la iglesia de la que había salido. No necesitaba a nadie ni a nada más que su Biblia y su relación con el Señor. Era un héroe de la fe, que lo soportaba todo sin titubear, y era capaz de traducir la Palabra a nuevos idiomas, mientras levantaba una nueva iglesia, evangelizaba y hasta pastoreaba, todo con una amplia sonrisa y ninguna preocupación en la mente (porque “preocuparse es pecado”).

Agradezco al Señor que esta idea se hizo pedazos conforme mi proceso ha ido avanzando. Por años hemos cargado con una imagen similar del misionero, inspirada en leyendas de los grandes pioneros de siglos pasados. Pero hemos ignorado también que ellos mismos sufrieron muchísimo por esta idea falsa y por ignorar el rol vital que tiene la iglesia local y las agencias misioneras en el cuidado del misionero. Si un misionero no tiene el respaldo adecuado de su iglesia, prácticamente está solo y le puede crear resentimiento debido a la negligencia de la iglesia; esto podría dar como consecuencia obras nuevas deficientes o demasiado frágiles, junto con un obrero frustrado. Si tenemos claro que un cristiano no debe actuar en solitario, debería ser obvio que la misión transcultural requiere de un trabajo en equipo. Si queremos participar en una obra que permanezca en el tiempo y que dé frutos permanentes, debemos arrancar de nuestras mentes las ideas falsas del supermisionero e involucrar a la iglesia local de manera integral en la misión desde los primeros momentos en que se empieza a preparar a un candidato.

El cuidado integral es un área fundamental para el sostenimiento de misiones sanas a largo plazo, y es necesario que todos los agentes involucrados estén debidamente preparados para ello. Sin embargo, el eslabón de esta cadena que más se descuida en la preparación es el mismo obrero. Este debe entender que es la primera línea de acción, debe saber pedir ayuda, debe entender con quién comunicarse, debe aprender a mostrarse débil. Es fundamental para su capacitación que se le ayude a deconstruir mitos que lo alejan de pedir la ayuda adecuada en el momento justo. Se le debe educar en la necesidad de descubrir sus propios límites y de los recursos a su disposición en su red de apoyo.

La triste indiferencia que podemos observar en la gran mayoría de las iglesias con respecto a las misiones es lo que fundamenta el primer mito que sostiene la idea del supermisionero. Muchas personas, al sentir su llamado a las misiones, observan en su entorno eclesial una actitud de negligencia. Sienten indignación porque nadie apoya la obra y suelen expresar frustración por la falta de colaboración dentro de sus propias iglesias. Esto lleva a que muchos se arroguen la responsabilidad completa de la misión, le arrebatan a la iglesia su responsabilidad y escogen salir al campo sin buscar apoyo. El misionero se visualiza como un pobre mártir llamado a sacrificarse, mientras la iglesia juega en un campo de flores, como en la famosa historia del sueño de Amy Carmichael. El gran problema es que el misionero es el primero en sabotear el esfuerzo del trabajo de cuidado integral. Espiritualiza su frustración en un sacrificio noble y se autojustifica al no querer buscar apoyo de un equipo, y así perpetúa el ciclo de indiferencia de la iglesia local. Si bien es fundamental que la iglesia local entienda cuál es su rol en las misiones, y que se capacite para trabajar de lleno en movilizar, dar, orar, enviar, cuidar, el obrero o el candidato debe también ser parte activa para permitir ser cuidado, enviado, etc.

Es la iglesia local el primer punto de contacto del obrero con su red de apoyo. La iglesia debe ser transparente y sincera con el fin de crear confianza donde ella misma admite sus debilidades y aprende a buscar ayuda. Un obrero receloso de su propia congregación crea distancia y genera la apatía de la que él mismo se queja. Es necesario destruir la idea dentro de la mente del propio obrero que él es el único encargado de la misión, debe integrar activamente a la iglesia y debe contar con un grupo de apoyo que genere una identificación plena de la misión en los miembros de toda la congregación por igual. Puede y debe exigirle a su

congregación una participación importante en su proceso de salida, durante su estadía en el campo y al regresar de él. El resto de la red de cuidado integral (agencia de envío, movilizadores, etc.) deliberadamente debe fortalecer al obrero al obrero y apoyarlo en el proceso de identificación de la iglesia local con el proyecto de misión.

Buena parte del proceso del cuidado integral al candidato es ayudarlo a discernir los motivos genuinos para su llamado. En este proceso, tanto la agencia, como la iglesia y demás profesionales, son claves para deconstruir el mito del supermisionero. Muchas personas son motivadas a ir al campo misionero por una falsa sensación de necesidad, un complejo mesiánico inexistente. Se creen indispensables para la misión y si ellos no van a Myanmar, nadie más va a predicar el evangelio en aquella región. Esto los hace impulsivos y los lleva a tomar decisiones apresuradas que pueden ser perjudiciales para la obra. Tampoco debe salir al campo evadiendo problemas de su vida personal. El mito del supermisionero puede espiritualizar los problemas del candidato y hacerlo pensar que se sacrifica escapando de sus responsabilidades, abandonando problemas que debe enfrentar en su vida personal. Es en esta etapa fundamental que el candidato aprende que la Gran Comisión debe ser sostenida por toda la iglesia, y que él mismo debe permitirse ser apoyado. El obrero debe aprender desde el inicio la importancia de confiar en su equipo, de aprender a prepararse a posibles crisis en conjunto con su red de apoyo y a no minimizar el impacto de su iglesia local en las misiones.

Acá es fundamental que el equipo de cuidado integral apoye al futuro obrero en el proceso de autoconocimiento. Para destruir el mito del supermisionero, el candidato debe entender cuáles son sus límites, confrontarlos y aceptarlos. Debe aprender a descansar en que él no es perfecto, ni necesita serlo y que cuenta con gente con quién apoyarse en sus limitaciones. Debe aprender a ser humilde y tener la madurez para recibir la crítica constructiva; debe reconocer él mismo las áreas donde puede buscar más capacitación o apoyo, ya sea en la preparación teológica, transcultural o en aspectos de su vida personal como la administración de finanzas o luchas en el área emocional. Gran parte de las luchas internas del candidato se solucionan cuando este se permite hablarlas con su red de apoyo: conscientemente se le debe reforzar la idea que no está mal que luche con ansiedades sobre su llamado, su falta de preparación, las expectativas de la congregación, etc.

Un área de especial cuidado es cuando el candidato descubre que la capacitación es un proceso largo y que no necesariamente tiene que salir al campo en el tiempo que esperaba. Muchos descubren que no cuentan con los requisitos con los que originalmente pensaba que eran suficientes cuando tuvieron su llamado. Tal vez no encuentren el apoyo suficiente en su iglesia, tal vez descubren que deben capacitarse más en el área bíblica o transcultural, probablemente suceden situaciones en sus vidas personales que atrasan el proceso de manera importante, como un matrimonio o el nacimiento de un hijo. Todas estas situaciones generan ansiedad, el mito del supermisionero los lleva a pensar que están fallando con su llamado, e incluso los puede llevar a tomar decisiones impulsivas a salir al campo sin la preparación adecuada o sin resolver etapas importantes en sus vidas. El equipo de cuidado integral debe ser capaz de ayudar al candidato a entender que no está fallando a su llamado (todo lo contrario, está cumpliéndolo) al tomar el proceso de preparación con calma y responsabilidad.

Finalmente, una adecuada atención integral y profesional termina de destruir el mito del supermisionero en la mente del candidato. Las expectativas propias de la persona que se prepara para salir al campo pueden provocarle serios problemas de ansiedad e incluso depresión y debe aprender, con el apoyo profesional correspondiente, a lidiar con ellas. Debe aprender a soltar falsas expectativas, a no minimizar sus problemas personales, a no ocultar sus inseguridades y a destruir la imagen de mártir autoproclamado. Al ayudar al candidato a que aprenda a mostrarse tal como es se previenen múltiples problemas en el campo. Debe equiparse al obrero con las herramientas de autoconocimiento y apertura a la comunicación con su equipo de cuidado integral, porque de lo contrario, en vano es la preparación del resto de la red.

En lo personal, siendo candidato he experimentado un alivio enorme y un cambio importante de paradigmas en la obra misionera al estudiar y capacitarme en el área del cuidado integral. Es mi convicción que cada obrero que se prepara para salir deba capacitarse también en esta área. Por el bien de la Gran Comisión debemos acabar con los supermisioneros.

DESTRUYENDO EL MITO DEL SUPERMISIONERO EN SU LLEGADA AL CAMPO Y REINGRESO

“Preocupémonos los unos por los otros, a fin de estimularnos al amor y a las buenas obras.” - Hebreos 10:24 NVI

La obra misionera es la obra primeramente del Señor que rescata a Su iglesia, y segundo, la obra de esa iglesia rescatada. No se trata de las heroicas aventuras de un puñado de locos, valientes y osados, que no sienten dolor ni conocen el fracaso. Es la historia de individuos que viven en una comunidad de fe, se fortalecen con ella y reflejan la gracia y misericordia que su Señor ha tenido con ellos.

En mi caso particular, la noción del cuidado integral bíblico ha despedazado no solamente la imagen mítica del misionero que yo creía que debía alcanzar, sino mi propio ego. No tengo duda ahora que la obra misionera debe ser construida, sostenida y edificada por toda una comunidad, y no por individuos, si es que queremos de alguna forma una obra sana que se mantenga en el tiempo, y por sobre todo, que refleje la imagen de Cristo mismo en la iglesia.

El obrero fiel es el primero en confrontar su situación familiar inmediata si quiere ser un digno representante del Evangelio que predica. Sea que esté soltero, recién casado o ya tenga varios hijos, debe confrontar su llamado al campo con respeto y seriedad a su situación. No es un digno representante de Cristo quien arrastra a su esposa e hijos al campo sin escuchar sus preocupaciones o atender sus necesidades, mucho menos el que los abandona creyendo que tiene un propósito mayor que cumplir. Las historias de muchos héroes de las misiones de los siglos anteriores están tristemente manchadas por el descuido que ellos mismos hicieron a su familia justificándose en alcanzar a los no alcanzados. En la preparación, ambos cónyuges deben tener claro las consecuencias y los efectos del choque transcultural y tomar la decisión juntos de salir al campo, sin forzar uno al otro. El supermisionero puede creer erróneamente que su llamado está por encima de su compromiso con su cónyuge y que ante la negativa de esta persona, debe martirizar su matrimonio.

Asimismo, los mayores afectados de este mito suelen ser los hijos, quienes son invisibilizados por sus padres, la agencia y la iglesia. Se asume que ellos heredan la condición misionera por sus padres y que no sufren de choque cultural. Que son inmunes a los cambios de cultura, y que es una aventura estar cambiando de países, amigos y conocidos. Los padres deben tener en cuenta las consecuencias de sus decisiones en sus hijos y acompañarlos de la mejor manera en el cambio que viven todos. Asimismo, agencia e iglesia deben validar sus opiniones y experiencias también, especialmente con los hijos de tercera cultura, que presentan desafíos únicos a los que la red de cuidado debe estar preparada. El mito del supermisionero opaca la experiencia y opiniones individuales de cada miembro de la familia y es necesario que tanto los obreros, la iglesia y la agencia procuren darle validez a la opinión de cada miembro para derribar el mito.

El obrero soltero está sujeto también a caer en las expectativas del misionero indolente. Puede ser víctima de las expectativas de la iglesia, la agencia o el mismo equipo de trabajo en el campo. Se les puede recargar demasiado al asumir que no necesita de tiempo personal y que está más disponible que los obreros con familias. Esto puede acumular frustración y dolor en el obrero que puede estar luchando con su propia situación. Sin la empatía correcta, los otros obreros pueden minimizar su situación relacional y dejar en un simple “la soltería es una bendición” todo el apoyo que le dan. Debe tomarse en cuenta las expectativas propias y luchas de cada soltero y no pensar que todos tienen expectativas y problemáticas semejantes. Son individuos independientes.

Cuando el corazón está lleno de dolor y descontento, está listo para el colapso moral. Asumir que el obrero soltero disfruta de su soltería plenamente, que no sufre por nada y que no necesita a nadie ni nada es perpetuar una creencia peligrosa que puede destruir no solo la vida del obrero, sino la misma obra misionera en la que trabaja. Muchos incluso ya se habrán endurecido y no serán capaces de admitir sus debilidades y frustraciones. El cuidador debe estar preparado para escuchar con honestidad y transparencia y estar dispuesto a escuchar sin juzgar demasiado rápido las luchas del obrero.

Un punto decisivo en la vida del obrero en el que el mito del supermisionero se destruye o se fortalece es en el período del choque

cultural. Ante el cambio de cultura y la crisis consiguiente, el obrero tendrá dos opciones: o admitirá sus propias debilidades con madurez y responsabilidad, o creará mecanismos de defensa como el aislamiento o la negación que fortalecerán el mito en su cabeza, lo que a la larga producirá nada positivo para la obra. El cambio cultural conlleva a un cambio de roles sociales, a pérdidas físicas y morales, a limitaciones y a un proceso largo de reajuste. Todo eso es esperable y normal. El gran problema es cuando el propio obrero asume que es inmune a todo ello, que a él no le va a pasar.

Así, cuando finalmente sucede, las expectativas propias destruidas magnifican el efecto del ya pesado choque cultural y llevan al obrero a cuestionar incluso su propio llamado. Es necesario que el cuidador apoye en este proceso al misionero, dándole el permiso de fracasar, de sentirse frustrado e incapaz. Que recuerde que no es una máquina sin dolor y que puede permitirse tener luchas. Debe además impulsarlo paso a paso a que fortalezca su relación con el Señor, recordándole que la primera persona con la que Dios trabaja en el campo misionero es con el misionero mismo. Debe animarlo a confrontar sus pérdidas gradualmente, a aceptar el cambio y a abrazarlo. Al final de un proceso con buen acompañamiento, tanto el cuidador como el obrero habrán crecido como creyentes, habiendo visto y experimentado la gracia del Señor en medio de las dificultades, con una autosuficiencia apagada y una confianza en el Señor fuerte. El supermisionero, en cambio, aprende a ser duro y no confiar en nadie en este proceso, puede terminar regodeándose en su propia indolencia y autocompasión y acaba cerrando su vida frente a la iglesia, agencia y equipo de campo.

Este endurecimiento es especialmente problemático en el área de la resolución de conflictos. Un supermisionero asume que tiene la verdad absoluta, que es un pobre mártir incomprendido y que quien se oponga a su perspectiva, atenta inmediatamente contra el llamado divino que el Señor le encomendó. Un cristiano maduro, que sabe cultivar relaciones genuinas y transparentes, en cambio, es capaz de permitirse pedir perdón, asumir su propia responsabilidad y ser capaz de poner a un lado conflictos no esenciales para crear puentes de amor cristiano. El supermisionero no sabe lidiar apropiadamente con sus propias expectativas y en un conflicto va a tratar de imponerlas en la otra persona, el obrero debe ser consciente de este problema y ser consciente que debe trabajar en su actitud para que refleje más la de

Cristo (Filipenses 2:5-8). El cuidador debe acompañar al obrero para que él mismo sea capaz de actuar como embajador de la paz del Reino de Dios más que como defensor de sus propios ideales.

En el reingreso, el obrero (y su familia) sufre de nuevo un cambio transcultural. Dependiendo de las condiciones de este, si es temporal o permanente, si fue luego de un corto tiempo o de varios años, si fue repentino o planeado por suficiente tiempo, lo afectará en mayor o menor medida. Podrá enfrentarse de nuevo al mito del supermisionero no queriendo reestablecer vínculos con familiares e iglesia, por temor a sufrir dolor al despedirse de nuevo, o podrá ser víctima de esta falsa expectativa por parte de otros. La iglesia podría recibirlo con bombos y platillos y elevarlo en un pilar de santidad o simplemente ignorarlo. El mito del supermisionero en este caso minimiza la condición de persona del obrero y se le trata como un ente abstracto que está de visita. No se le valoran sus experiencias personales ni su tiempo, se asume que está listo para solucionar todos los problemas de la iglesia con un megasermón, y lo peor, se asume que como ya no está en el campo, no tiene necesidad de comer o de hospedarse. Así, el obrero y su familia tienen que ingeniárselas para lidiar con el choque cultural, conseguir más fondos, casa, comida y tiempo para descansar por su propia cuenta. La iglesia termina perpetuando el mito del supermisionero forzando al obrero en desvincularse del apoyo de su iglesia y así cumplir su propia profecía.

La red de cuidado debe contrarrestar estos hábitos desde antes de la llegada del misionero, procurando vínculos honestos y reales entre los miembros de la iglesia, la familia que se queda y los obreros en el campo, para que sus necesidades personales sean conocidas y valoradas, y al ser recibidos de nuevo en el país de origen, sean recibidos como familia que se extrañaba y no como superestrellas etéreas.

Es el rol de la iglesia el cuidar, sanar y cuidar al misionero y su familia. Debe encontrar ese delicado balance entre la extrema confianza y despreocupación de él y el excesivo control y rendición de cuentas de toda su vida. Deben procurarse la honestidad y evitar que el obrero cultive en su corazón un temor al control o un temor a decepcionar a la iglesia enviadora. Esto se evita con relaciones auténticas de interés y

empatía, con una iglesia que sigue siendo iglesia con su oveja en otro campo.

El trabajo de toda la iglesia, la agencia y el equipo misionero en el campo, fiel a las enseñanzas de nuestro Señor con respecto al amor auténtico que debemos mostrar los unos por los otros será la clave para formar nuevos proyectos duraderos y el sostenimiento de misioneros fuertes espiritualmente. De todas formas, nuestro mismo Salvador nos enseñó hace mucho tiempo que la forma en que realmente podremos llevar el evangelio al mundo será reflejando Su amor auténtico entre nosotros.

“De este modo todos sabrán que son mis discípulos, si se aman los unos a los otros.” Juan 13:35 NVI

ACOMPañAMIENTO ANTES DEL CAMPO

Alexandra Mantilla

Durante la etapa previa a salir al campo es donde se sientan las bases para el desarrollo de un ministerio saludable, duradero y fructífero. Tanto el candidato a misionero, como la iglesia y la agencia tienen roles claves que cumplir.

Las principales causas de la deserción misionera en los nuevos países enviados¹¹ son de mayor a menor¹²:

1. Falta de compromiso por parte del misionero
2. Fallas morales
3. Falta de apoyo espiritual y financiero
4. Problemas de salud
5. Dudas sobre el llamado

Todas y cada una de causas podemos trabajarlas de manera preventiva con nuestros candidatos. El acompañamiento desde las etapas más tempranas de selección es un factor determinante para mitigar la deserción misionera.

Analícemos más detenidamente cada uno de estos factores.

FALTA DE COMPROMISO POR PARTE DEL MISIONERO

La solidez de un compromiso está determinada por nuestro carácter. Cuando Pablo le escribe a Timoteo sobre los requisitos para los obispos y los diáconos estos giran entorno al carácter cristiano, este énfasis paulino nos debería dar una guía sobre lo importante que es observar y trabajar esto junto al futuro misionero.

¹¹ Estos nuevos países enviados provienen de Asia, África y Latinoamérica.

¹² Hay, R., Lim, V., Blöcher, D., Ketelaar, J., & Hay, S. (2007). *Worth Keeping: Global Perspectives on Best Practice in Missionary Retention*. Pasadena, California: William Carey Library. p. 14

Iglesias, ustedes son quienes han convivido más tiempo con el candidato, lo han visto servir, trabajar en equipo, enfrentar crisis, celebrar victorias, entre muchas otras cosas, ¿qué les dice todo eso de la persona que hoy muestra el deseo de ser misionero?

Agencias, no nos olvidemos de estar cerca de la iglesia y pedir recomendaciones del candidato. Abramos espacios seguros para conocerle, brindemos la confianza que se necesita para trabajar esas partes difíciles del carácter que todos tenemos. Realizar un psicodiagnóstico puede ser de mucha ayuda en este punto.¹³

Candidato, mostrarse frágil no es fácil, da miedo, pero es tu mejor aliado en este proceso. Todos, aun esa persona que te va acompañar, tu pastor, el misionero al que más admiras, tienen áreas que seguir trabajando; en este proceso previo al campo no estamos buscando “perfección” sino caminar contigo para que salgas al campo lo más saludable y preparado posible. Busca a alguien de confianza, alguien que modele ese carácter de Jesús. Sé consciente de tus debilidades y trabaja en ellas. No te preocupes que no se trata de tus capacidades para ser diferente, sino de la obra de Dios en tu vida.

Cuando hablamos de carácter corremos el riesgo de creer que “nunca estará listo”. No olvidemos que el proceso de ser más como Jesús dura toda una vida. El proceso de acompañamiento a un candidato debe estar guiado por una profunda humildad y conexión con Dios, Él es quien sabe cuando estará listo para salir, dejemos que nos dirija.

FALLAS MORALES

Está muy ligado al punto anterior sobre el carácter. Entre más cosas ocultemos, entre más solos vivamos, estamos más propensos a cometer una falla moral.

No sé en qué momento de la historia cristiana desarrollamos una cultura de “un buen cristiano es perfecto”, esto solo nos ha llevado a vivir un cristianismo de máscaras. La instrucción de Dios es que caminemos los

¹³ Para más detalles sobre esto puedes ver el Anexo 6: Entrevista psicológica y perfil del misionero.

unos con los unos en amor, que nos exhortemos en humildad, que oremos los unos por los otros y esa falsa imagen del “cristiano perfecto” nos impide practicar los “unos a los otros” en los momentos de mayor necesidad.

Desarrollar una disciplina de rendición de cuentas sana antes de salir al campo será una excelente práctica que ayudará al candidato en momentos de tentación.

FALTA DE APOYO ESPIRITUAL Y FINANCIERO

Tener un equipo de apoyo es muy importante y la etapa clave para construirlo es “antes del campo”. Notemos que acá se refiere tanto a ese apoyo espiritual como a las iglesias y donantes que representan el apoyo financiero.

Parte del acompañamiento que se debe dar antes de salir al campo es orientar al candidato sobre la necesidad de que construya este equipo. Pregúntale: ¿Quiénes van a estar orando por ti? ¿Quiénes son tus ofrendantes? ¿De qué manera te vas a comunicar con ellos y ellos contigo?

Animemos al candidato a que salga con unas finanzas sólidas. Démosle el valor a la oración que la Biblia le da.

PROBLEMAS DE SALUD

Es importante que el candidato se realice un chequeo médico antes de salir al campo (y con esto no me refiero a una semana antes). De confirmarse un buen estado de salud, invitémosle a que siga manteniendo un estilo de vida saludable. Si el candidato tiene algún padecimiento debe tratarse y salir al campo sano o con la condición médica controlada.

Aquellas personas con padecimientos físicos que van a servir en contextos donde no hay un buen acceso a hospitales y medicamentos, deben tener claro antes de salir al campo, cuales son las vías a través de las cuales pueden conseguir el tratamiento que necesitan.

DUDAS SOBRE EL LLAMADO

Una de las primeras preguntas que me hizo Denis Salazar cuando lo conocí en FEDEMEC fue: “¿Cuál es el pasaje bíblico que sustenta tu llamado?” Dios nos ha invitado a ser parte de Su obra de manera transcultural de muy diversas maneras, pero tener claridad de cuál es la respuesta a esta pregunta es un ancla en el ejercicio del ministerio.

Cuando las circunstancias y las emociones nos invitan a salir corriendo del campo, necesitamos tener la seguridad de que Dios mismo es quien nos ha llamado para así poder perseverar en la tarea. Escuchar la voz del Padre recordándonos sus palabras a través de la Escritura es lo que nos sostiene.

RECOMENDACIONES PARA EL DESARROLLO DEL ACOMPañAMIENTO INTEGRAL EN EL ENVÍO

1. Mostrar un profundo interés por los candidatos potenciales.
2. Llevar a cabo el proceso de selección con mucho cuidado, sensibilidad y consejo del Espíritu Santo.
3. Aprender a realizar las preguntas pertinentes de exploración con respecto al llamado.¹⁴
4. Saber comunicar un no, o un todavía no (proveer consejería).
5. Comprobar la competencia (dones y talentos) para las misiones, por medio del servicio en la iglesia local.
6. Realizar el proceso de exploración centrado en el candidato. Por ejemplo: carácter, vida espiritual, evaluación psicológica, historia familiar e historia laboral.
7. Educar y capacitar a los candidatos. En las áreas bíblica, transcultural y cualquier otra herramienta necesaria para ser efectivo en el campo de servicio.

¹⁴ Puedes consultar el Anexo 3 para tener algunos ejemplos de estas preguntas.

8. Construir con el candidato una red de cuidado integral, personas que le apoyarán a nivel emocional, espiritual y económico.
9. Dar acompañamiento en la salida. Motivarle e instruirle, si es necesario, en cómo realizar una despedida adecuada.

Recomiendo el Curso Vamos¹⁵, es un excelente material interactivo que está disponible de manera gratuita. En algunos momentos lo hemos utilizado en FEDEMEC, no solo es muy completo sino que la manera como fue diseñado, para ser trabajado entre el candidato y un mentor (o cuidador) facilita el acompañamiento y el abordaje de ciertos temas que pueden ser difíciles sin una guía. Es un recurso útil tanto para agencias como para iglesias.

Finalmente quisiera animar a todos aquellos que acompañamos o vamos a acompañar candidatos a que seamos sabios y compasivos. Cuando una persona se nos acerca y nos cuenta de este deseo que tiene en su corazón escuchemos con atención, no con prisa, hagamos las preguntas adecuadas, no lo analicemos únicamente bajo nuestras reglas, sino que pidamos la dirección de Dios.

Recordemos que es Dios por medio de su Espíritu quien llama y nosotros que somos su cuerpo, nos ha dado la tarea de reconocer ese llamado y poner nuestros dones y recursos para la edificación de este candidato que es parte de su iglesia.

¹⁵ Para acceder al Curso Vamos: <https://movilicemos.org/curso-vamos/intro>

ACOMPañAMIENTO DURANTE EL CAMPO

Alexandra Mantilla

El acompañamiento durante el servicio en el campo suele ser el periodo más largo y con más variables a considerar. Para efectos de este manual dividimos esta etapa en dos: (1) Acompañamiento en el campo, esto es cuando el obrero está en el lugar de servicio, y (2) Acompañamiento en la licencia, cuando el obrero está de manera temporal en su país enviador.

Quisiera introducir este capítulo con algunos datos presentados en el libro *WorthKeeping*¹⁶ respecto a los nuevos países enviadores¹⁷:

- El 79% de los recursos del cuidado integral están enfocados en responder ante una crisis y únicamente el 21% se destina a la prevención.
- Al parecer el apoyo al misionero cuando está en el campo no impacta de manera significativa la deserción de misioneros, a menos que esté precedido por una buena selección y entrenamiento previo al campo.
- Las agencias que destinan muy pocos recursos al cuidado integral enfrentan una deserción prevenible mucho más alta que las agencias que brindan cuidado integral tanto en el campo como en el país de envío. Pero cuando hay “demasiado cuidado integral” el valor de deserción vuelve a aumentar.

LA IMPORTANCIA DEL CUIDADO PREVENTIVO

Mis amados amigos latinos, no sé si para alguien esto sea una sorpresa pero al parecer la prevención no es nuestro fuerte. Quizá tenga que ver con la escasez de recursos tanto humanos como económicos, o con esa visión de que “a nosotros no nos va a pasar nada malo...” hasta que nos pasa, tal vez tenga que ver con una mentalidad muy cortoplacista

¹⁶ Hay, R., Lim, V., Blöcher, D., Ketelaar, J., & Hay, S. (2007). *Worth Keeping: Global Perspectives on Best Practice in Missionary Retention*. Pasadena, California: William Carey Library. pp. 19, 183.

¹⁷ Estos nuevos países enviadores provienen de Asia, África y Latinoamérica.

acostumbrada al día a día. El reconocer la alta orientación que tenemos a responder ante las crisis nos muestra que tenemos un desafío entre manos.

¿Cómo mejorar nuestro cuidado preventivo? Planificándolo. Algo que me gusta de la planificación es que nos ayuda a sacar el máximo provecho de los recursos tanto humanos como financieros, nos permite evaluar con más claridad y de esa manera aprender para seguir planificando cada vez mejor y como resultado dar un mejor servicio.

La efectividad del acompañamiento antes de campo (que es en sí cuidado preventivo), afecta directamente el impacto del cuidado durante el campo cuando hablamos de la deserción ¿Qué podemos hacer entonces, además de tener buenos procesos con los candidatos, para desarrollar un cuidado preventivo?

Para responder esta pregunta voy a retomar una vez más algunas de las razones principales por las que misioneros desertan del campo y les comparto algunas ideas prácticas que pueden ser de ayuda para planificar un acompañamiento preventivo durante el servicio en el campo¹⁸:

- **Falta de apoyo financiero:**

- Tener un fondo de contingencia: Crear un ahorro que nos ayude a responder ante una emergencia. Esto es importante para el misionero, la iglesia y la agencia.
- Planificar visitas de cuidado integral al campo: Uno de los desafíos más grandes para hacer una visita son los costos, programar un ahorro mensual puede hacer que la visita sea algo mucho más alcanzable.
- Mantener una buena comunicación con los donantes: Si eres de aquellos misioneros o agencias que se olvidan de escribir no sería mala idea anotarlos en tu agenda.

¹⁸ Hay, R., Lim, V., Blöcher, D., Ketelaar, J., & Hay, S. (2007). *Worth Keeping: Global Perspectives on Best Practice in Missionary Retention*. Pasadena, California: William Carey Library. p. 14

- Capacitar a la red de apoyo del obrero sobre la etapa de la licencia: Uno de los desafíos es que, al regresar al país de envío, iglesias y donantes dejan de ofrendar al obrero porque “no está en el campo”. Su tiempo de licencia es parte del tiempo de servicio, por favor continúa dando tu generoso aporte.

- **Problemas de salud:**
 - Contar con seguro médico: Una de las primeras cosas que he visto que los obreros recortan cuando están bajos de presupuesto es el seguro médico, porque “estamos bien de salud, nunca lo necesitaremos...” hasta que se necesita.
 - Tener una buena alimentación y hacer ejercicio: Dependiendo del contexto esto puede presentar ciertos desafíos, pero si somos disciplinados se puede tener un estilo de vida saludable. No son pocos los obreros que presentan problemas de sobrepeso, malnutrición y sedentarismo; lo que deriva en problemas de presión alta, diabetes, falta de energía, entre muchos otros. Por esto es necesario contar con nutricionistas y entrenadores físicos que puedan asesorar y ayudar al obrero en el desarrollo de nuevos hábitos saludables según el contexto.

- **Conflictos con otros misioneros:**
 - Capacitar a un miembro del equipo de Cuidado Integral como un conciliador cristiano: Los conflictos interpersonales son parte de la vida, algunos los podemos resolver fácilmente pero hay otros donde quizá necesitemos ayuda. Podría ser una buena inversión a futuro capacitar a alguien en el equipo que presente los dones para ser un mediador y que conozca los desafíos del trabajo en equipos interculturales.

- **Desacuerdos sobre políticas:** Desarrollar un manual escrito con las políticas de la organización. Cuando salimos al campo estamos haciendo un compromiso entre obrero, iglesia y agencia(s); para evitar problemas a futuro es importante que todas las partes tengan claridad sobre las políticas de los otros y estén de acuerdo. Si alguna

política cambia durante el tiempo que el obrero está en el campo debemos informarla a tiempo. Cuando se trata de cambios grandes, puede ser necesario tomar la opinión de los obreros antes de implementar las nuevas disposiciones.

- **Falta de supervisión:** Definir quiénes van a ser los encargados tanto en la iglesia como en la agencia de pedirle cuentas al obrero. Se recomienda separar el área ministerial del área personal.

EL PELIGRO DE BRINDAR “DEMASIADO” CUIDADO INTEGRAL

Como hemos dicho anteriormente la meta del cuidado integral es tener obreros saludables, fructíferos y que terminen bien, hemos visto como el cuidado acompañado de un buen trabajo preventivo marcan una diferencia significativa en la deserción de misioneros. Pero como dice el dicho “todo en exceso es malo”.

Algunos de los peligros de brindar “demasiado” cuidado integral son (1) el paternalismo, (2) la codependencia y (3) descuidar otros aspectos organizacionales.

El paternalismo es algo que conocemos bien los latinos, algunos lo hemos vivido en el gobierno, en la escuela y quizá en la iglesia. Por la naturaleza pastoral y amorosa de aquellos que cuidan tenemos que tener cuidado de no confundir los roles y recordar que no somos ni la mamá, ni el papá de los obreros. Quizá tú pienses: “yo sé que no soy la mamá” pero mi pregunta es, ¿qué dicen tus acciones?, ¿tratas al obrero como a tus hijos?

Un padre o una madre son responsables de sus hijos de una manera en que nosotros no lo somos de un obrero. Recordemos qué es un adulto, una persona que debe responsabilizarse de sus propias decisiones.

Un cuidado integral paternalista (lo cual considero un exceso) puede producir obreros egoístas y demandantes.

La codependencia. Otra trampa sutil pero muy dañina. Cuando quien acompaña asume una preocupación desmedida por el obrero y se descuida a sí mismo intentando resolver los problemas del otro, ya no

está brindando un cuidado integral saludable sino ha caído en un exceso. Recordemos que cuidado es “acompañar a”, “caminar con”, no se trata de “salvar a” o “resolver”. No queremos que los obreros “dependan de nosotros”, queremos que los obreros “cuenten con nosotros”.

Los peligros del paternalismo y la codependencia son una de las razones por las cuales es tan importante que un cuidador también tenga una persona de confianza que lo apoya. El contar con un par a quien le rindas cuentas de tus emociones, tus apegos y tus conductas hacia la gente que acompañas puede librarte de estos excesos o ayudarte a reconocer que estás practicando alguno de ellos y rectificar a tiempo.

Hay una tendencia entre las agencias que se enfocan demasiado en el cuidado integral, al parecer, suelen **descuidar otros aspectos organizacionales**.¹⁹ Un buen programa de acompañamiento no va a ayudarnos a mantener obreros en el campo si hay un liderazgo pobre, unido a procedimientos y políticas confusas.

ALGUNAS CONSIDERACIONES PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DURANTE EL CAMPO

En esta etapa, se suma un jugador más: la agencia receptora o socio de campo. Esto trae valiosos recursos y el trabajar en equipo, tanto obreros, iglesias como agencias será vital para sacar el máximo provecho de esta colaboración en el cuidado.

Quisiera remarcar que esta etapa se caracteriza por transiciones y duelos constantes. Algunos ejemplos de circunstancias donde esto se vive son:

- Llegar al país de servicio por primera vez y todos los desafíos que conlleva la adaptación.
- Las constantes mudanzas en el país de servicio.

¹⁹ Hay, R., Lim, V., Blöcher, D., Ketelaar, J., & Hay, S. (2007). Worth Keeping: Global Perspectives on Best Practice in Missionary Retention. Pasadena, California: William Carey Library. p. 185

- No poder participar de las actividades familiares importantes como nacimientos, bodas, funerales, debido a que está lejos de la familia y amigos.
- Los cambios de liderazgo y de membresía que ocurren en la iglesia enviada cuando el misionero no está.
- Cada viaje de licencia al país de envío.

Uno de los principales errores que cometí cuando comencé a dirigir el departamento de Acompañamiento Integral es que empecé a desarrollar estrategias y programas basados en mis “fabulosas ideas”. Estaba segura que con lo que había planeado todos los obreros en el campo se iban a sentir cuidados y felices. Mi sorpresa fue grande cuando un día se me ocurrió preguntarle a varios de ellos como se sentían con los cambios y me dieron respuestas como: “me siento controlada”, “con que me escriban una vez cada tres meses es suficiente”, “para mí lo importante es que oren, yo te escribo cuando tenga alguna petición” y “a nosotros nos gustaría tener una conversación por Skype al mes como cuando éramos candidatos”.

¿Cuál fue el problema? ¿Por qué mis “maravillosos planes” no funcionaron? El asunto fue que yo asumí, no pregunté y no me comuniqué con claridad. Yo establecí prácticas que a mí me harían sentir cuidada, yo conocía las intenciones de mi corazón y las de mi equipo, los obreros no.

Así que te recomiendo que si eres un coordinador de cuidado integral, un cuidador, una agencia o una iglesia, que le comuniques a cada uno de los obreros cuáles son tus intenciones al apoyarlos y que les hagas preguntas como: ¿qué podemos hacer para ir desarrollando esta relación?, ¿de qué maneras te sientes acompañado? Basado en esas respuestas desarrolla tus estrategias.

ALGUNAS CONSIDERACIONES PARA EL ACOMPAÑAMIENTO EN EL CAMPO

Quisiera hablar de dos de los desafíos que las iglesias y agencias del país de envío enfrentamos al cuidar a los obreros en esta etapa.

La distancia. Es fácil olvidarnos de aquel a quien nunca vemos. Estar pendiente para mantener la comunicación y cultivar la relación es más importante que nunca. El obrero va a estar con su cabeza en mil cosas y quizá contactarte no sea una de sus prioridades. Algunas veces aquellos que acompañamos tendremos que caminar una milla extra por nuestros obreros y dar el primer paso en la comunicación, quizá aún agendarla para no olvidarnos. Animo a las iglesias a desarrollar estrategias junto con el misionero para mantenerlo presente en la vida y corazones de la gente aún estando lejos.

Los desafíos de comunicación según el lugar de servicio. Nosotros hemos tenido que enfrentar dos: (1) la seguridad requerida y (2) la conexión a internet.

- La seguridad requerida: Puedes leer el capítulo sobre “Seguridad informática” para ahondar en los detalles de este asunto, pero quiero mencionar aquí que para la mayoría de nosotros no es normal estar tan pendientes de la seguridad. Nos resulta extraño no poder utilizar ciertas palabras y tener tantos cuidados con nuestros dispositivos. Lo cierto es que parte de cuidar es tomar muy en serio las normativas de cada uno de los campos, preguntemos bien cuál es la manera de comunicarnos y respetemos al 100% las indicaciones de seguridad que nos dan. Recuerda que puede que para nosotros ciertas normas nos pueden sonar innecesarias, pero en la realidad que vive nuestro obrero son imprescindibles.
- La conexión a internet: No en todo el mundo hay una conexión a internet como la que solemos tener nosotros a disposición. Aquí casos de algunos de nuestros obreros:

Una familia que vive en una base donde deben pagar cada byte que descargan. En un caso como el de ellos tener una videollamada no sería la mejor manera de hacer cuidado integral.

Otra familia que nos cuenta que su conexión es como la de hace muchos años que había que usar el teléfono de casa con aquel ruido característico para conectarse. La velocidad es la misma de aquellas épocas. De igual modo que la familia anterior la capacidad del internet nos lleva a adaptar la manera en cómo comunicarnos.

Finalmente, unos obreros que cuando salen de la base a la isla donde sirven quedan totalmente incomunicados por cuatro meses. En esta aldea no hay internet. Tanto para los obreros, iglesia enviadora, su familia y nosotros la comunicación debe ser muy bien planificada, tomando en cuenta que solo podemos hablar con ellos cuando están en la base.

ALGUNAS CONSIDERACIONES PARA EL ACOMPAÑAMIENTO EN LA LICENCIA

Volver a “casa”. Una frase sencilla y que tiene un significado muy claro para aquellos que siempre han vivido en el mismo lugar, pero para un obrero transcultural es una frase que está asociada a muchas preguntas y emociones encontradas. Cuando un obrero regresa al país de envío, claro que vive la alegría de ver a su familia, su iglesia, sus amigos, disfrutar de la comida y los paisajes que extrañaba; pero esto solo es la mitad de la historia. La otra mitad es que está dejando “su casa”, su ministerio, sus amigos, sus nuevas comidas favoritas, su rutina. Cuando debemos atender obreros en la licencia necesitamos tener presente esta realidad, probablemente el obrero llegue con su corazón dividido, así que es normal que el misionero esté feliz pero a la vez triste, contento de reencontrarse con lo que extrañaba, pero añorando lo que dejó.

En el acompañamiento es necesario que validemos estas emociones paradójicas que viven nuestros obreros. Probablemente no las entendamos, pero para ellos es una realidad que necesita ser expresada. Si no puedes identificarte lo mejor que puedes hacer es preguntar, abre el espacio para que el misionero te cuente cómo se siente, sin juzgar.

Hay muchos desafíos que se viven en las licencias, pero quiero enfocarme en uno: **el descanso**. Quizá algunos se pregunten: ¿Cuál es el objetivo de una licencia? ¿Por qué un obrero regresa al país de envío? ¿Qué hace cuando está en el país? ¿Hay un plan?

La respuesta varía de obrero de obrero, de agencia en agencia, de iglesia en iglesia, pero esto es lo que yo he observado de manera general en la

mayoría de los casos. Cuando los obreros están en licencia vienen a:

1. **Reencontrarse con las iglesias, la agencia y los donantes:** Cuando los misioneros regresan usualmente están planificando visitas a las iglesias que les apoyan, la agencia y a sus donantes, es un tiempo para informar y dar gracias. En la mayoría de los casos no se tratan de unas cinco o seis visitas, ¡suelen ser muchas! Creo que la mayor parte del tiempo se invierte en estos reencuentros.
2. **Levantar fondos:** Luego de varios años en el país de servicio suele ser necesario volver a levantar fondos porque el costo de la vida ha subido y algunos de los donantes anteriores por diversas razones han dejado de ofrendar. Esto redundará en más reuniones y más tiempo invertido.
3. **Compartir con la familia y amigos:** Evidentemente la familia y los amigos son prioridad, el compartir juntos con las personas que amamos es un tiempo lindo, muy valioso, pero una vez más, se requiere de energía y de tiempo.
4. **Descansar:** Puede que en este punto te estés preguntando: ¿Cuándo tiene tiempo el misionero para él mismo? ¿Cuándo tiene tiempo para procesar todo lo que vivió? ¿Cuándo puede enfocarse en descansar y en estar con su cónyuge y sus hijos? Ese es el problema, ¡no queda tiempo! Usualmente lo demás abarca toda su agenda y el misionero regresa al campo más cansado que cuando llegó.

Cuando yo pienso en licencia pienso en vacaciones, pero créeme, en estos ocho años sirviendo en FEDEMEC lo que menos he visto es misioneros vacacionar. Desde la perspectiva de cuidado integral esto es preocupante, un misionero que no descansa tarde o temprano se va a desgastar. Una vez más insisto: el objetivo del acompañamiento es tener obreros saludables, fructíferos y que terminen bien. Entonces, **¿cómo podemos ayudar a nuestros misioneros a descansar?**

- Primero, las iglesias y agencias debemos entender que el descanso es una parte importante del regreso. Si estamos de acuerdo en esto, podremos ayudar a nuestro obrero a planificar una agenda que cuente con estos tiempos.
- Comunicándole al obrero que nos gustaría que tome tiempo para descansar y si fuera posible hasta darle una ofrenda especial que

pueda usar para esto. Creo que esto le haría sentirse profundamente cuidado y valorado como individuo.

- Animándole a que tome un tiempo solo y en el caso de las familias misioneras, toda la familia.
- Estableciendo alianzas con ministerios locales que tengan casas de descanso o tener el contacto de personas en la iglesia que tengan casas vacacionales y estén dispuestos a prestarlas o alquilarlas por un precio accesible.
- Realizando un *debriefing*, para que el misionero tenga ese tiempo especial para procesar lo que ha vivido, contar su historia, aprender de sus propias experiencias, reflexionar en cómo ha visto a Dios en ese tiempo, y con toda esa libertad y riqueza caminar hacia lo que viene.
- Invitándole a actividades recreativas donde no sea “el misionero”, sino uno más.
- Si es una familia con hijos, planeando actividades para ellos acorde a su edad. No son pocos los hijos de misioneros que han tenido que pasar sus vacaciones de la escuela o del colegio (liceo) en las reuniones de sus padres, teniendo que “portarse bien”. Ellos también necesitan descanso y recreación. Si son adolescentes o jóvenes adultos involucremoslos con jóvenes de su edad con quienes puedan salir y compartir.

En el campo, las iglesias y las agencias enviadoras enfrentamos el desafío de la distancia, y son las agencias receptoras quienes están más de cerca con el obrero. Pero en las licencias, ¡los tenemos nuevamente con nosotros! Aprovechemos este tiempo, seamos creativos, preguntémosles qué les gustaría hacer, ayudémoslos a sentirse un poquito más en “casa” con nuestro amor y empatía.

El cuidado debe continuar presente durante el campo. Hay numerosos desafíos, pero también muchas oportunidades de mostrar a Jesús a los obreros y sus familias. El cuidado preventivo es nuestro gran aliado, sigamos desarrollándonos en esto pero sin olvidar el balance. “Demasiado cuidado” puede ser tan dañino como la falta de él.

ACOMPañAMIENTO EN EL RETORNO

Alejandra Sánchez de Fallas y Gustavo Fallas

El retorno del obrero a su país de origen es algo que nuestra familia ha vivido de primera mano. Supimos lo duro que es la despedida de nuestra familia para iniciar esta aventura de ir a abrazar otras culturas en tierras lejanas. Luego tuvimos la dolorosa experiencia de tener que salir de manera inesperada de Uzbekistán, después de vivir ahí diez años. Hoy, después de veintiún años de servicio transcultural, vivimos aún un “retorno planificado” que no ha dejado de tener muchos desafíos. Terminar bien esta fase que podría afectar la forma en cómo se ven décadas de servicio es fundamental, no solo para los obreros y sus hijos, sino también para las iglesias enviadoras, las agencias involucradas y el movimiento misionero en general.

Es nuestro deseo compartir de manera breve, algunas vivencias y sugerencias de cómo poder apoyar obreros en el retorno. Nuestra meta es que, como movimiento latino, sigamos creciendo en las buenas prácticas del acompañamiento integral en todas las etapas del ministerio. Por la inexperiencia natural de nuestro aún joven movimiento, este es un tema poco tratado y del que recién estamos aprendiendo en forma vivencial.

RETORNO INESPERADO

Una salida inesperada puede darse por diversos motivos, una enfermedad, la no aprobación de una visa, expulsión del país, muerte de un familiar, etc.

Sea cual sea el motivo que lleva a dejar el campo, es una salida dolorosa. Primero, el obrero está lidiando con la situación que lo está obligando a dejar el país, segundo con la pérdida de dejar el país de servicio y tercero está enfrentando los desafíos de la nueva realidad en su país enviador. Algunas de estas salidas podrían ser temporales, otras pueden ser definitivas. Nos enfocaremos en las definitivas.

En el año 2006 fuimos expulsados de Uzbekistán. Habíamos vivido en este país por diez años y fue ahí donde nació nuestra hija menor. Juntos

tomamos la decisión de que ella naciera ahí porque queríamos que algo más fuerte que el amor y el llamado que sentíamos por este país, nos uniera a él.

La noticia de que debíamos dejar el país, nos golpeó fuertemente. No éramos los únicos que teníamos que dejar Uzbekistán, sino muchos obreros más fueron obligados a hacerlo. Era doloroso ver como cada semana nos enterábamos de que una nueva familia había sido expulsada, las despedidas constantes, las lágrimas de nuestros hijos al decirle adiós a sus compañeros de escuela porque se tenían que ir, fue muy difícil.

Nosotros pudimos permanecer un poco más de tiempo porque nuestro estatus migratorio no era como el de estas familias que se estaban yendo. Ellos no tenían visa y no lograron renovarla, nosotros teníamos nuestra documentación al día, lo que nos dio un poco de tranquilidad en medio de ese momento de incertidumbre que todos estábamos viviendo. Tristemente esto no fue suficiente para lograr quedarnos en Uzbekistán, al final nos obligaron a salir y el dolor que sentimos al dejar esa tierra que habíamos llegado a considerar “nuestro país” era inmenso.

Esa madrugada, en la sala de abordaje del aeropuerto de Tashkent, estábamos los cinco esperando abordar el avión. Teníamos poco equipaje. Solamente algunas cosas que pudimos traer con nosotros. Aún sentíamos los abrazos y las lágrimas de nuestros amigos nacionales que nos habían ido a despedir, donde con lágrimas nos decían que iban a pedir a Dios para que pudiéramos regresar.

Cuando por fin nos subimos al avión y nos sentamos en nuestros asientos las lágrimas salieron como un torrente por nuestros ojos. El dolor que sentíamos cuando el avión despegó, el sentimiento de dejar nuestro hogar, nuestros amigos, era indescriptible. Además la incertidumbre que teníamos: ¿Qué va a pasar ahora? ¿Podremos regresar algún día?

Pasamos algunos días de incertidumbre en España, sin saber si iríamos a otro lugar o volveríamos a Costa Rica. Finalmente, decidimos volver a nuestro país y nuestra familia, amigos e Iglesia nos recibieron con mucho amor. Sin embargo, rápidamente descubrimos que esa gente que

nos quería tanto, no sabían cómo manejar un caso como el nuestro. Nos sentíamos amados, esto no lo podemos negar, pero también nos sentíamos solos, pues no podíamos compartir lo que estábamos pasando. El dolor en nuestro corazón por la pérdida era muy intenso, difícil de explicar. Aun recontar nuestra experiencia abría la herida. Decidimos no contar ni situaciones, ni emociones, ni recuerdos profundos a quien no lo pudiera entender... esto es, casi todos nuestros amigos y parientes.

Consideraciones al acompañar a un obrero luego de un retorno inesperado

El obrero que tiene que salir del campo de manera inesperada va a experimentar un nivel de estrés y de ansiedad muy alto.

Surgen preguntas y muchas dudas a la mente: ¿Por qué Dios permitió que esto sucediera? ¡Fui a ese lugar porque Él me envió! ¿Por qué ya no puedo seguir sirviendo en ese lugar después de una gran inversión de tiempo, emociones, recursos, etc.? Muchas de las preguntas no son conceptuales, sino emocionales. Salen del corazón. Toma mucho tiempo, muchas experiencias nuevas y la aparición de otras puertas; el poder entender los propósitos eternos de Dios, algo que suele ser imposible en el momento de crisis.

Ideas prácticas para acompañar a un obrero en un retorno inesperado

- Hacer un **debriefing** es muy importante. Deben considerarse las diferentes situaciones que se enfrentan. Primero el obrero va a necesitar desahogarse para poder canalizar el dolor de las pérdidas que ha experimentado en este tiempo, es importante tratar el motivo por el que tuvieron que dejar el campo misionero. Por otro lado ayudarle a procesar la realidad de estar de nuevo en “casa”.
- En el caso de las familias, no nos olvidemos de darle **acompañamiento a los hijos**, si los tienen. Los hijos pasan por las transiciones y los traumas de una manera particular. Podemos colaborar con los padres facilitándoles información de escuelas o colegios para que los chicos se puedan incorporar al sistema educativo.

Sería muy bueno que las agencias misioneras tengan el conocimiento de las normas del Ministerio de Educación de su país, para colaborar con la familia misionera proporcionándole la información de cuáles documentos necesitan traer del país anfitrión para presentar y poder matricular a sus hijos en la escuela o colegio, y que no pierdan un año lectivo. Esto puede producir más estrés no solo a los padres sino también a los hijos.

- Cuando nosotros salimos de Uzbekistán una iglesia nos sorprendió con una canasta llena de alimentos. En esos momentos esa canasta fue un regalo de Dios para nuestros corazones. No solamente saber que Él tiene cuidado de nosotros y que Él proveerá nuestras necesidades, sino también saber que aquí en nuestro país hay gente que nos ama y se preocupa por nosotros. Así que **detalles** de este tipo, una invitación a comer o invitarles a un paseo, etc. (¡usemos la imaginación!), pueden traer consuelo y alegría a los misioneros en esos momentos de incertidumbre.
- No siempre se pueden resolver los problemas o tener las respuestas a las preguntas, pero es importante **crear un espacio seguro y escuchar de manera activa**. Esto es crear un espacio que le permita al misionero sentir que puede abrir su corazón y hablar de sus experiencias y de su dolor sin sentirse juzgado, analizado o evaluado en su vida espiritual. Es escuchar sus inquietudes, dudas, recuerdos, etc., con empatía y atención.
- Cuando se ha tenido que salir de improviso del campo misionero, **tener un lugar donde vivir** (una casa) se vuelve una necesidad básica y una preocupación más. Es una situación de alto estrés no tener un lugar para estar con la familia. Las iglesias y las agencias pueden preguntar si hay algún hermano que tenga alguna casa de alquiler que le pueda facilitar al misionero mientras se instala en un lugar definitivo.

Un nuevo campo

Luego de casi año y medio de estar en Costa Rica después de nuestra salida de Uzbekistán, el Señor abrió la puerta para que fuéramos a servirle en otro lugar, un lugar aún más lejano y totalmente diferente al que habíamos estado sirviendo anteriormente, Indonesia.

Si puedo ser sincera (Alejandra), cuando se abrió la puerta para ir, fui solamente por obediencia al Señor y no porque así lo hubiera querido. Mi corazón aún latía y lloraba por Uzbekistán, así que yo pensé, “voy a ir a Indonesia, porque Él me envía ahí y debo de ser obediente, pero mi corazón sigue en Uzbekistán”.

Nos preparamos para salir, no fue fácil pero sabíamos que Él estaba abriendo esta puerta y queríamos honrar a nuestro Padre con nuestra obediencia, así que nos fuimos. Cuando salimos a Uzbekistán éramos una familia de cuatro, nosotros y nuestros dos hijos, ahora que íbamos a Indonesia, salíamos cinco, pues íbamos con nuestra hija Paula que nació en Uzbekistán.

Cuando llegamos a Indonesia, esperábamos encontrar un ambiente social, económico, etc. parecido a Uzbekistán pero ¡todo era tan diferente! Había frutas tropicales, vegetación, volcanes, playas y abundantes lluvias como en Costa Rica. El invierno no era nieve como en Uzbekistán. Las caras, las comidas, los olores, el idioma, la construcción de las casas, todo era tan diferente a los países donde habíamos vivido y así empezamos nuestra adaptación a una nueva cultura.

Al tener la experiencia de Uzbekistán, aprender el idioma nos fue más fácil y, poco a poco nos fuimos adaptando, haciendo amigos, armando nuestra nueva casa y nuestra vida ahí.

Estando en Indonesia, coincidimos con unos compañeros que habían servido en Uzbekistán también. Como a los seis meses de estar en Indonesia mi amiga y yo (Alejandra) conversábamos sobre cosas de Uzbekistán que ambas extrañábamos y ella me preguntó: “Alejandra, si te avisaran que las puertas se abrieron y que puedes regresar a Uzbekistán, ¿qué harías?”, yo le respondí inmediatamente y sin dudarle: “¡Me voy para Uzbekistán!” Mi corazón aún extrañaba mi otra casa, mi otra tierra, ese lugar que aprendí a amar como el mío y del que había aprendido a amar sus olores, colores, comidas, gente y costumbres.

Pasaron algunos meses y mi amiga me volvió a hacer la misma pregunta: “Alejandra, si te avisaran que las puertas se abrieron y que puedes regresar a Uzbekistán, ¿qué harías?”, esta vez no pude responder tan rápido, no me di cuenta en qué momento pasó, no sé cómo sucedió, pero esta vez mi respuesta a la pregunta fue: “no, no puedo irme”.

Aunque siempre iba a amar a Uzbekistán, ahora también amaba a Indonesia.

Sobre este sensible asunto de salir de un campo y luego entrar en un campo nuevo, yo (Gustavo) escribí una carta a los obreros de la organización con la que trabajamos, siendo que algunos de ellos estaban viviendo experiencias similares. Trataba de expresar tanto los sentimientos encontrados del momento de transición, como lo que creíamos eran los beneficios de enviar obreros con experiencia a campos nuevos a pesar del sensible momento de los corazones.

En palabras que expresan un sentimiento común de muchos obreros al moverse de su campo original de misión, voluntaria o involuntariamente, esa carta muestra cómo se puede empezar a amar de nuevo, cuando habíamos pensado que no podríamos amar igual. Y bueno, es posible que nosotros, solos, heridos, confundidos, no pudiéramos, pero el Señor mostró que Él, sí podía. Así fue como estuvimos sirviendo al Señor en este hermoso país por 10 años, aprendiendo su idioma, costumbres y amando a su gente.²⁰

RETORNO PLANIFICADO

Luego de más de 20 años sirviendo al Señor en el campo misionero tomamos la decisión de volver “a casa”.

Durante el último año en el campo me preparé (Alejandra) para la salida. No quería sentir que había olvidado hacer algo y gracias a Dios, tuve tiempos especiales con mis amigas para despedirme, pude ir a las tienditas que normalmente frecuentaba para decir adiós, empecé a organizar las cosas que me podía llevar, hicimos un paseo de despedida con el equipo y fui a lugares queridos, que en familia frecuentábamos, para hacer un cierre emocional.

Tuve el tiempo para considerar las cosas que, aunque quería, no podía llevarme y así venderlas con tiempo. Aunque esto no fue sencillo, ya que cada objeto tenía un lugar en mi corazón y no me era fácil decir adiós a esas pequeñas cosas, creo que el haber tomado tiempo para hacer esto

²⁰ Pueden encontrar la carta original del año 2009 en el Anexo 8 al final de este manual titulado: “Un segundo amor”.

de manera progresiva ayudó a que el desprendimiento no fuera tan fuerte y no se me juntara todo para el final.

En fin, si de premios se tratara, creo que ¡me gané el premio a un muy buen cierre! No es que no me doliera dejar el país, decir adiós a la gente que amé, a mi casa, a mis cosas, etc., sí fue doloroso y mucho, y sigue doliendo, pero tuve ese tiempo para ir cerrando poco a poco esos ciclos y eso fue bueno. Aun así, nada de esto me preparó para lo que era regresar a “casa”, una experiencia totalmente diferente a la que vivimos al regresar de Uzbekistán.

Habían pasado más de 20 años desde que salimos de nuestro país, muchas cosas habían cambiado y nosotros mismos habíamos cambiado también. No es lo mismo ir a un país en el que eres extranjero y tienes que aprender todo para poder adaptarte que regresar a tu país y darte cuenta que ya no conoces muchas cosas, y que la gente da por un hecho que manejas toda la información al dedillo porque “eres de aquí”.

Consideraciones para acompañar a un obrero en un retorno planificado

¿Cómo se siente un obrero al retornar y darse cuenta de que ahora es como un extranjero en su propia tierra? Se experimenta frustración, confusión, ansiedad, aislamiento e inseguridad.

Primero, descubres que no conoces mucha de la información básica que manejan los demás por haber estado fuera tanto tiempo. Aún los chistes son diferentes, porque estamos descontextualizados.

Segundo por la pérdida de identidad. Esto no es algo nuevo para el obrero, es algo que ya experimentó en el campo, cuando llegas al lugar de servicio la gente no te conoce, no sabe cuáles son tus capacidades y tu trasfondo. El asunto es que uno no cree que esto va a pasar en su propia cultura y te das cuenta cuando regresas que parte de la identidad que tenías estaba muy ligada al trabajo que realizabas en el campo. Por ejemplo, las personas en tu país de origen no saben cuántos idiomas hablas y no lo dices porque suena a que estás fanfarroneando.

Aún en eventos familiares se pueden experimentar estos sentimientos, cuando por ejemplo todos se ríen de una anécdota que ocurrió, pero el

misionero al no haber sido parte de esto y desconocer la situación queda fuera de lugar.

Esta etapa de reinserción es pasajera, pero es importante tener presente que todos lo experimentamos de una manera u otra y que dentro de una misma familia la manera en cómo lo vive cada uno de los miembros posiblemente será diferente.

El proceso de salida del campo no inicia al subirse al avión, inicia en el momento en que se decide o se impone regresar. Desde ese momento el obrero necesita apoyo, puede incluir la parte emocional, la estratégica y la familiar (recordemos que todos los miembros de la familia reciben el impacto). En algunos casos puede tratarse de un proceso hasta de un año, o año y medio en el que se viven situaciones que son consideradas por el obrero como “la última vez” por ejemplo: “Esta es la última vez que celebramos navidad acá”, “esta es la última vez que doy este curso”, “esta es la última vez que estaré en un retiro de equipo”.

El acompañamiento estratégico incluye áreas como: la organización de la salida, el planeamiento del futuro ministerio y la comunicación sobre la decisión de regresar a las iglesias enviadoras, agencias y todos aquellos que fueron parte del ministerio a través de ofrendas y oraciones. Mucho del estrés emocional viene de la falta de claridad en este tipo de decisiones. También debe cubrirse aspectos espirituales que reafirmen la convicción de que Dios mantiene un plan para nosotros. Se debe incluir una evaluación de los planes de ministerio, de la viabilidad de estos, de los planes para el cónyuge, cómo se hará ministerio compartido en su regreso y de sus opciones de sostenimiento ante un cambio tan importante.

Ideas prácticas para acompañar a un obrero en un retorno planificado

- Brindarles apoyo aun antes de que haya retornado al país, recordemos que el retorno inicia desde el momento que se decide o se impone regresar.
- Usualmente el misionero comunica su regreso por medio de cartas a las iglesias que le han apoyado, pero sería de mucha ayuda que adicional a esto alguien en el país de envío contacte a las iglesias para informarles la fecha en la que llegará el misionero, preguntarles

si desean invitar al obrero a la iglesia para que comparta sus experiencias y con tiempo coordinar las fechas de estas visitas.

- Recordemos que estos misioneros que están dejando el campo (por el motivo que sea), “están regresando a casa”, entonces ¡hagamos lo que esté a nuestro alcance para que se sientan en casa! ¿Qué tal si organizamos una bienvenida ya sea en el aeropuerto o en otro lugar? Tengamos presente que ellos acaban de vivir una serie de pérdidas muy duras, dejaron su casa, la mayoría de sus cosas, amigos y “familia adoptiva”. El misionero está regresando con cierta incertidumbre pues aún no tiene certeza de que hará, por lo que iniciar con una sorpresa positiva, con amor y la alegría de gente esperándolos y dándoles la bienvenida a su país, a su casa, a su iglesia, puede ser de ayuda para marcar un buen comienzo en el retorno.
- Las primeras semanas darle un espacio al obrero para que visite a sus familiares, amigos e iglesia.
- Preguntarles qué cosas pueden necesitar para instalarse y así orientarles en qué lugares pueden obtener las cosas que necesitan.
- Podemos organizar actividades para ayudarles a crear nuevos vínculos, nuevos amigos. Por ejemplo tener un desayuno o almuerzo con personas involucradas en la visión misionera, donde el obrero pueda abrir su corazón, contar sus experiencias en el campo y sus expectativas o planes para el futuro y donde aquellos que les reciben oren por ellos.
- Acompañar al misionero a adaptarse de nuevo a su país es un proceso lento. No es lo mismo venir unos meses a visitar las iglesias y la familia, que venir a establecerse de nuevo en el país, muchas cosas han cambiado en los 10, 15, 20 o más años que se ha estado fuera. Para esto sugerimos desarrollar un programa que llamaremos: “Viaje de inmersión cultural”.

El Viaje de inmersión es una orientación donde se comparte con el misionero las cosas básicas necesarias para adaptarse nuevamente. Se puede preparar una guía escrita, que le ayude al obrero a

conocer los cambios que ha habido en el país en los años ha estado fuera.

También puede brindarse la orientación de manera presencial, donde alguien tome el compromiso de apoyar al misionero en esta nueva etapa como un guía. También pueden combinarse ambos recursos, algo escrito y la compañía presencial de un guía.

Dentro de la información importante que debe incluir el Viaje de inmersión está:

1. Información básica de los cambios que han ocurrido en el país.
2. Recomendación de los lugares donde hacer las compras (lugares nuevos).
3. Explicación de cómo se renuevan documentos importantes como: cédula de identidad y licencia de conducir.
4. Mencionar los cambios en los medios de transporte, desde paradas de buses a nuevos servicios que se hayan implementado en los últimos años.
5. De qué manera se contratan y se pagan servicios como internet, celular, etc.
6. Aunque con el internet no es difícil estar al tanto de las noticias, es bueno tener una pequeña charla sobre el estado político y económico actual del país para estar informados.
7. Otra información importante tal como: trámites de seguros médicos, bancos, etc. No asumamos que la información que para nosotros es irrelevante lo será para el misionero. Es mejor que pensemos en todo lo que podría necesitar saber un “extranjero” que se va establecer en el país.

Para darles una idea sobre la importancia del Viaje de inmersión cultural, quiero contarles una anécdota que me sucedió a mí (Alejandra) cuando tuve que hacer un trámite en el banco. Cuando llegué el guarda abrió la puerta y enfrente de mí había una máquina parecida al cajero automático, yo me paré enfrente de esta máquina y no sabía qué hacer, hasta que minutos después el guarda se me acercó y me preguntó: “¿Qué trámite viene a realizar?”, yo le

respondí: “Un depósito” y me dice: “Presione la tecla número dos”, luego salió un papelito y me dijo: “Vaya siéntese y espere a que la llamen por el número que está en el papel”. La verdad me sentí avergonzada, pues había mucha fila de gente detrás de mí seguramente preguntándose ¡De dónde vendrá esta mujer que no sabe hacer un trámite en el banco!

- Es necesario proporcionar un grupo de apoyo que esté capacitado para entender lo que está viviendo el misionero al regresar. El apoyo de la familia y los amigos es muy importante, pero si fuera posible poner en contacto al obrero con otros amigos de la misión que hayan vivido experiencias similares será de mucha ayuda. Se trata de tener un grupo que entienda este proceso de adaptación a la inversa, que escuche sin juzgar y que dé consejos.

En ocasiones me he encontrado a mí misma (Alejandra) diciéndole a mis amigas que extraño mucho no estar en el país en el que estaba sirviendo y llorar por lo mismo, pero ellas en su buena intención pero limitado conocimiento en esta área, me decían: “¡Pero lo bueno es que ya estás aquí y con tu familia!”. Así que resignada respiré, sabiendo que ellas no me podían comprender y les dije: “¡Tienen razón!” El hecho de hablar con gente que entiende lo que se está viviendo, que validen las emociones aunque no puedan resolver los problemas es una válvula de escape que ayuda a procesar y aliviar todos los duelos que se viven.

- Entonces, ahora que estoy en mi país, ¿qué soy? Cuando estaba sirviendo en el otro país y venía de licencia, me presentaban como misionero y ahora que estoy aquí, ¿sigo siéndolo? El misionero enfrenta una crisis de identidad en este proceso de ajuste. Ayudarlo en su nuevo rol y adaptación ministerial sería de mucha ayuda. Luego de un tiempo prudencial seamos prontos en ofrecerles oportunidades de servicio de acuerdo a los dones que el Señor les ha dado. Es muy triste ver misioneros que tuvieron una hermosa trayectoria de servicio en el campo que cuando regresan a su país enviador, son relegados y no son tomados en cuenta.
- Si la persona desea volver a trabajar en lo secular hay que tomar en cuenta que puede estar desfasado con la información actualizada para ejercer su profesión. En este caso ofrecer ayuda en buscar

información de cursos de actualización sobre su profesión sería muy útil.

- Se vuelve un poco difícil para un misionero, por no ser un asalariado, conseguir un préstamo en cualquier institución, para compra de casa u otra cosa, por lo que sería de ayuda tener alguien que aconseje y oriente al obrero en estos trámites que ahora desconoce. Nosotros anduvimos por todas las instituciones del estado, buscando información para obtener un préstamo para compra de casa, este proceso fue muy desgastante porque no sabíamos cuál era la mejor opción. Es algo así como volverse un niño, pues hay cosas que ya no se saben porque todo ha cambiado mucho.
- Realizar un *debriefing* y utilizar herramientas para el manejo del estrés y el choque cultural inverso.
- Si los obreros tienen hijos adolescentes o jóvenes mayores, sería muy bueno que se le asignara a alguien cercano a su edad y mismo sexo que se convierta en un guía que le enseñe cómo manejarse en la ciudad en este período inicial. Recordemos que en ese tiempo los papás están tratando de resolver muchas cosas al mismo tiempo y muy importantes todas, así que les es difícil concentrarse en las necesidades de sus hijos.

Esta persona guía podría presentarlo a los jóvenes de su iglesia, recomendarle lugares populares para comer algo, enseñarles cómo movilizarse en bus y llegar a ciertos lugares, etc., esto ayudaría mucho al joven en su adaptación al país y a no sentirse tan extranjero en su “propia tierra”. Pensemos que si son jóvenes mayores, ellos eran independientes en el lugar donde sus papás servían como misioneros, no es fácil regresar a “su país” y no saber cómo funcionan las cosas, eso causa en ellos una gran ansiedad.

- La manera de hacerlo puede variar y hay que saber organizarlo. Una sugerencia sería que esta persona esté disponible tres o cuatro horas cada sábado, por un mes para acompañarlos en su inicio.

LA IMPORTANCIA DEL ACOMPAÑAMIENTO EN EL RETORNO

Normalmente nos preparamos muy bien para ir al campo misionero, pero no tenemos una buena preparación para el regreso. Un pastor amigo nos dio este consejo utilizando como figura ilustrativa un avión: “el despegue es muy importante, pero también hay que saber aterrizar”. Esto nos ha puesto a pensar en que tanto iglesias, agencias y obreros, tomamos muy en serio todos los preparativos para salir al campo. De igual manera nos preocupamos por el acompañamiento y el servicio en el campo. Pero suele ocurrir que el obrero no está listo para regresar y su equipo de apoyo no está listo para recibirlo.

Si el objetivo del cuidado integral es apoyar al obrero para ayudarlo a estar sano, dar buenos frutos y terminar bien creo que es importante que planifiquemos juntos con la misma dedicación y entrega esta etapa de la vida ministerial.

EL CUIDADO DE NUESTROS HIJOS CTC

Guillermo Eddy

El bienestar de nuestros hijos es una de las responsabilidades más grandes que tenemos como familia. Para la familia misionera éste bienestar se debe establecer mientras se vive en una cultura que no es la cultura de los padres (en la mayoría de los casos). Quisiera compartir algunos consejos que creo son importantes para fomentar el bienestar de los hijos en una familia misionera.

El primer consejo: Entender, junto con nuestros hijos, que ellos son CTC (Chico/Chica Transcultural) y lo que esto conlleva. Un CTC es “un individuo que ha pasado una parte significativa de sus años formativos en una cultura diferente a la cultura de sus padres. Desarrolla una relación con estas culturas, sin sentir que pertenece a ninguna de ellas en particular. Incorpora elementos de cada cultura a su propia experiencia pero su sentido de pertenencia y arraigo está vinculado a sus relaciones”²¹ y no a un lugar geográfico. El CTC es una persona que, en sus años formativos (las edades entre 0 a 18 años), se cría en una cultura que no es la de sus padres. Esta vida, entre la cultura anfitriona y la cultura de sus padres en casa, le proporciona grandes ventajas pero también desafíos importantes.

ELEMENTOS FUNDAMENTALES EN EL DESARROLLO DE UN CTC

Hay tres elementos fundamentales que contribuyen al desarrollo del CTC: la experiencia transcultural que vive, la movilidad que caracteriza este estilo de vida y las diferencias marcadas entre el CTC y su cultura anfitriona.

La experiencia transcultural

“Por años intenté anular esa parte en mí que tiene que ver con Brasil. Me hice lo más español posible, pero seguían surgiendo esas ocasiones cuando pensaba y actuaba como un brasileño. Ahora comprendo que

²¹ Guillermo Eddy. *Hijos de Una Tierra Sin Nombre* (España: Mosaico de Esperanza, 2013), p. 25

Brasil forma una parte muy importante de quien soy, que no pasa nada si “sale a la luz”; que lo importante es que ahora comprendo que en mi existen esos dos mundos.” (Pablo, un CTC en España. Todos los nombres han sido cambiados para guardar la privacidad).

Pablo nos contó su experiencia en el ejemplo anterior. Intentó anular su parte brasileña para poder encajar entre sus amigos españoles. Como todo CTC, vive entre la cultura de sus padres establecida en casa y la cultura española predominante cuando sale de casa. Pablo está constantemente viviendo entre estas dos culturas. Esta vida entre culturas le brinda ventajas como la capacidad de adaptación a nuevas formas y situaciones, flexibilidad ante los cambios, capacidad de atravesar barreras lingüísticas y aprender idiomas con facilidad y el desarrollo de una perspectiva del mundo más amplia por haber visto y sentido en carne propia cómo viven otros seres humanos.

Ahora bien estas experiencias transculturales traen grandes desafíos como el luto no resuelto por no poder llorar las pérdidas que sufre. Pablo, como muchos hijos de misioneros, sufre porque ha perdido cosas y personas que estima y ama. Estas pérdidas las sufre solo sin que nadie le ayude a procesar y llorar la pérdida. Las pérdidas que hacen más mella son las que tienen que ver con sus relaciones, sobre todo con la familia extendida.

“Al mudarnos a España perdí mi casa, mis juguetes, mi colegio y muchas cosas más”... luego guardó silencio... le embargaron las lágrimas y para un chaval de 18 años llorar en frente de otros cuesta... pero el dolor pudo más y entre sollozos balbuceó.... “PERO LO QUE MÁS ME DUELE ES NO PODER HABLAR Y ABRAZAR A MI ABUELO.” (Testimonio de un CTC).

La movilidad

Muchos CTC se han mudado de casa muchas veces por los cambios de trabajo de sus padres. Estas mudanzas traen consigo la tristeza de las despedidas y, si las mudanzas han sido muchas, llega un momento cuando al CTC “se le secan las lágrimas” por haber tenido que decir adiós tantas veces. En este caso el hijo puede construir un muro emocional que le protege de sufrir el dolor de la despedida y como consecuencia se aísla, evitando desarrollar relaciones interpersonales profundas.

Pero no son las mudanzas las únicas que generan despedidas. Por el hecho de vivir en otro país, por la casa del CTC pueden transitar muchas personas y familiares de visita. Si son familiares, el día que hay que decir adiós es muy difícil como atestigua este testimonio: *“A mi hija una vecina la regaló un canario precioso. Lo quería mucho y lo cuidaba con esmero. A mi esposa y a mí nos resultó desconcertante el día que lo dejó volar libremente. Recibimos la visita de uno de nuestros familiares de mi país. Fueron días de mucho gozo y alegría pero a medida que se acercaba la fecha de su partida la tristeza hacía acto de presencia. El día que se fueron, mi hija abrió la puerta de la jaula y dejó que el pajarillo volase libremente... no comprendí el significado de ese acto hasta hoy. Quería darle al canario la oportunidad de volver con sus seres queridos.”* (Padre de una CTC en España).

Si son conocidos los que nos visitan y luego se marchan, el dolor del adiós dependerá del tiempo y la relación que esa persona haya tenido con el CTC. Pero el peligro es que viva un sinnúmero de despedidas y pérdidas. Necesita la seguridad de “lo permanente” y no que piense cada vez que hace un amigo “A ver, ¿cuánto durará éste?”.

Las ventajas de una vida de muchas mudanzas son que el hijo de misioneros sabe que los cambios no son cosas a las que temer, hay vida después de un cambio. Por haberse mudado tanto, sabe desenvolverse por el mundo. Al haberse visto en situaciones frustrantes o dificultosas en los viajes y desplazamientos sabe cómo enfrentar los inconvenientes de una cultura, “buscarse la vida” y sobrevivir.

Las diferencias marcadas que llevan al rechazo

Las diferencias marcadas hace referencia a las diferencias entre el CTC y las personas de la cultura anfitriona. Estas diferencias pueden ser debido a la forma o acento del hablar, el color de su piel o cabello, sus facciones físicas, la condición social de sus padres o la fe que profesan él y su familia.

En lo positivo, estas diferencias entre sus culturas de convivencia hacen que tenga una habilidad camaleónica para adaptarse a las realidades diferentes que encuentra. Nadie le ha enseñado cómo hacerlo pero por la práctica de verse en situaciones en las que, de la noche a la mañana cambia su mundo, las costumbres y los valores, el hijo de misioneros

desarrolla habilidades para adentrarse en diferentes culturas de formas adecuadas.

En lo negativo estas diferencias marcadas pueden generar situaciones donde el CTC es rechazado por parte de las personas de la cultura anfitriona. Es muy duro vivir la realidad de que por tu color de piel o tus rasgos físicos eres el receptor de las burlas o incluso los golpes físicos de otros.

En España tenemos la triste anécdota de un CTC de familia Polaca que, el primer día de clase en su nuevo instituto, fue señalado delante de todos sus nuevos compañeros por el profesor porque tenía un nombre diferente a los demás. El profesor le dijo “no sé por qué vuestros padres os ponen estos nombres tan raros, desde hoy en adelante te llamarás Pepe.” Sobra decir que el chico quedó traumatizado por el rechazo experimentado por este “guardián de las letras”, no así de la frágil autoimagen de este chico.

El rechazo no lo sufre el CTC solamente en el país de acogida. La propia familia inmediata (los padres), en su afán por impedir que el hijo adopte valores no deseados de la cultura anfitriona, pueden usar la burla para motivarlo a rechazar estos valores.

El hijo de misioneros puede experimentar rechazo al visitar su país de nacimiento o el país de origen de sus padres. Hemos trabajado con niños y jóvenes que han sufrido burlas de sus propios parientes porque dicen que son «diferentes» o que «ya no son de los nuestros».

¿Cómo podemos ayudarle? Como padres o personas que damos cuidado integral debemos estar atentos ante posibles signos o indicios del rechazo. Algunos de estos signos pueden ser cambios bruscos en su carácter, tendencia a aislarse socialmente, expresiones de ira, marcas físicas que atribuyen a caídas o accidentes, insomnio, depresión o robos de sus pertenencias (libros y mochila de la escuela). Es decir, cualquier comportamiento anormal que pueda alertarnos de un posible abuso o rechazo.

La comunicación en el seno familiar es vital para identificar con rapidez si el hijo está sufriendo rechazo. Una costumbre tan sencilla como el diálogo en la sobremesa puede ser la clave en este proceso de

identificación. Una familia conocida, después de la cena, tiene el hábito de leer una historia bíblica o una biografía misionera. Luego se le pregunta a cada hijo sobre su día con la intención de conocer algo positivo y algo negativo (si lo hubiera) que le haya ocurrido ese día. Los padres participan en este diálogo dando así a los hijos el permiso de compartir si hay algo negativo que les haya sucedido. En esta conversación, cuando sale una experiencia de rechazo, se busca ver hasta qué punto el rechazo ha producido dolor y se le permite la expresión de este dolor (puede ser con lágrimas o con enfado). Pero en ningún caso se pasa por alto la experiencia, ni se pide que se ejerza el perdón sin antes reconocer el dolor producido. Para terminar, la familia oran los unos por los otros.

En el caso de que el rechazo lo esté experimentando el hijo en la familia inmediata o extendida, hay que comunicarles a estos familiares que el niño o joven no será igual a ellos debido a su experiencia transcultural. En vez de tratar de erradicar estas diferencias con la crítica o el rechazo, lo mejor sería enseñarle al CTC a discernir entre los valores de su cultura de adopción para que incluya en la construcción de su identidad los valores positivos. Esto siempre debe realizarse en un ambiente de diálogo y comprensión.

Segundo consejo: Reconocer que el arraigo de un CTC y su sentido de pertenecer se vincula a la amistad. La gran mayoría de nosotros encontramos nuestro sentido de pertenencia y arraigo vinculado a un lugar geográfico que incluye la cultura y las relaciones interpersonales de ese lugar. Esto es lógico pues en lo físico nos parecemos a los de nuestro entorno geográfico y en cuanto a los valores culturales, entendemos por qué se hacen las cosas como se hacen.

Para el hijo de misioneros su pertenencia y arraigo está vinculado a sus amistades. Geográfica y culturalmente vive entre dos mundos y estos pueden cambiar rápidamente si sus padres se mudan por cuestiones de trabajo, por eso es importante que estemos atentos a si está experimentando rechazo.

¿Cómo podemos ayudarles? Los padres han de ser activos en ayudar a que sus CTC encuentren un amigo. El trabajo de los padres para arraigar a su familia en el nuevo entorno no termina cuando han encontrado casa, colegio, trabajo o iglesia para la familia. Su trabajo termina cuando

sus hijos tienen al menos un amigo porque esto le ayudará a adaptarse a su nuevo entorno.

Tercer consejo: No criticar el país que habéis adoptado como vuestro delante de tus hijos. Vivir en un país diferente al tuyo produce situaciones frustrantes. Nuestra casa es ese lugar donde podemos dar voz a estas frustraciones. Hazlo en la habitación a solas con tu cónyuge y no enfrente de los hijos porque cuando lo hacemos delante de ellos, les estamos diciendo que “los de esta cultura son malos y nosotros somos buenos”. Es decir estamos creando una jerarquía de las culturas buenas y las malas. También estamos criticando una parte de quién son ellos pues la cultura anfitriona forma parte de su identidad.

Cuarto consejo: Establecer un entorno familiar donde predomina el amor incondicional y el refuerzo positivo. Expresiones de amor y elogios abundantes ayudan a que nuestros hijos construyan una autoimagen fuerte y desarrollen una autoestima saludable. Al mostrar amor incondicional le mandamos el mensaje de que los amamos por quienes son y no por lo que hacen. Al reforzar positivamente lo que hacen bien les mandamos el mensaje de que ellos son capaces. Este refuerzo positivo se puede hacer cuando hacen algo bien, y cuando fracasan o cometen un error. Cuando tienen éxito o cumplen con lo que tienen que hacer es importante que reciban un estímulo positivo por parte de sus padres. Cuando fracasan o cometen un error podemos reforzar positivamente su autoestima si en su intento lo han hecho lo mejor posible o si el error no ha sido hecho con malicia o rebeldía.

Quinto Consejo: Establecer una disciplina apropiada para su edad y su comportamiento. Hago uso de una experiencia personal como ejemplo. Nuestras hijas, de niñas, tenían que probar toda la comida que su madre les ponía en el plato. Aunque no les gustase algo, tenían que probar un pequeño bocado (hacíamos esto porque al ser misioneros comíamos en muchas casas diferentes durante la gira visitando a las iglesias que apoyaban la obra y queríamos que nuestras hijas aprendiesen a valorar la hospitalidad de otros). A una de nuestras hijas no le gustaba las judías verdes (vainicas). Como digo, no tenían que comer gran cantidad, un pequeño bocado, pero tenían que probarlo. Si se negaban a hacerlo y era durante la cena, se lo dábamos para el desayuno. Por supuesto, hubo una ocasión cuando esta hija por pura testarudez no probó las dos habichuelas que su madre puso en su plato y las tuvo que desayunar. En

este caso no la castigamos con comer todo un plato de judías que sería un castigo exagerado e inapropiado. Pero tampoco le quitamos la disciplina por sus lágrimas. Para el bienestar de nuestros hijos debe haber disciplina apropiada para su edad y para corregir su comportamiento equivocado.

Por último para un acompañamiento sano y para fomentar el bienestar de nuestros hijos debe haber una vivencia espiritual en familia. Esto implica tiempos devocionales juntos y coherencia entre la figura pública de los padres y la figura en casa. Ya he comentado sobre el ejemplo de una familia conocida y sus tiempos devocionales en la sobremesa de la noche. Este fue solo un ejemplo de cómo lo hace esta familia. Lo importante es que tu familia desarrolle su tiempo devocional familiar.

Cuando menciono coherencia entre la figura pública y privada de los padres, me refiero a que nuestros hijos deben ver que quién soy en el ministerio público es la misma persona que ven en casa. Hace años un hijo de misioneros me pidió que hablase con su padre porque había un desfase entre estas dos áreas. Su padre criticaba la sociedad española y a los españoles en casa para luego llorar en el púlpito porque los españoles estaban perdidos. El hijo veía que no había coherencia entre lo público y lo privado.

Para concluir, he de decir que este breve artículo no me permite ahondar eficazmente en todos los desafíos y ventajas que la vida transcultural le brinda a nuestros hijos, pero sí le puedo recomendar dos libros. El primero es para aquellos que leen inglés: *Third Culture Kids 3rd Edition, growing up among worlds*. Autores David y Michael Pollock y Ruth Van Reken. El segundo libro es el único que hay en español sobre el tema: *Hijos de una tierra sin nombre, de un servidor* (Guillermo Eddy) como autor.

La vida transcultural que tú le has brindado a tu hijo es un gran regalo. Es verdad que conlleva retos difíciles pero también les ha provisto de la oportunidad de conocer lugares extraordinarios, de relacionarse con personas fascinantes y de ver cómo Dios obra de formas diversas. No hay mejor regalo que le hayas dado jamás a tus hijos que el regalo de su vida multicultural.

NOTA:

Guille es hijo de misioneros y como tal ha vivido lo que aquí expresa, y la vida se ha tornado menos complicada al entender los desafíos y practicar las ventajas. Junto con su mujer dedican parte de su tiempo a ayudar a padres y a sus hijos a entender lo que es ser un CTC.

Pueden contactar a Guille para más información o para organizar una jornada de talleres informativos sobre los CTC, consejería con hijos transculturales o cualquier otra consulta en relación a hijos de inmigrantes, empresarios extranjeros o misioneros extranjeros a través de su correo electrónico: guille@pobox.com

ACOMPAÑANDO A LA FAMILIA EXTENDIDA

Mainor Mora y Alexandra Mantilla

HONRAR A PADRE Y MADRE: ¿Cómo aplicar este mandamiento desde nuestra realidad? Una perspectiva desde un peregrino en el campo misionero.

Por Mainor Mora

Manos sudorosas, hueco en la panza y un extraño frío en el cuerpo. Tanta ansiedad sobre un dispositivo sin vida. Un aparato pequeño que no tiene alma ni emociones, tampoco pies para moverse al otro lado del mundo. No obstante, en este momento es un artefacto que carga con las emociones de su dueño y que además puede viajar en el tiempo y el espacio, algo que su propietario en este momento no puede hacer.

¿Qué está viviendo esta persona? Esta persona esta esperando una llamada telefónica. Pero no es cualquier llamada, está esperando una noticia que nunca olvidará. Hace diez días llegó junto a su esposa al campo misionero, ellos se encuentran al otro extremo de la tierra. Mientras tanto en su país de origen su familia está viviendo un gran drama, de forma sorpresiva y mortífera su mamá está enferma.

El diagnóstico médico no es nada esperanzador. De hecho ya no se habla de años de vida o de meses de vida, se habla de horas de agonía. A lo sumo tal vez la paciente tendrá días de sufrimiento antes de que su cuerpo colapse. La llamada esperada suena a cruel agujijón, tantos sentimientos encontrados, tantas preguntas sin resolver, tantos recuerdos e ideas que vienen y van como impetuosa marea.

Tal vez el mejor desenlace sería una escueta llamada por parte de la paciente. Otra posibilidad sería hacer un viaje relámpago y tomar la mano de la mujer que lo trajo a este mundo hasta que tenga su último suspiro. Alrededor de la situación hay literalmente una nube de opiniones. Algunos dan por sentado que el hijo debe viajar desde el otro lado del mundo para honrar a su madre. En contraparte, otros dicen que el hijo debe permanecer en el campo misionero y debe honrar a Dios por encima de sus sentimientos. ¿Quién tiene la razón? Este joven quiere hacer lo mejor, pero: ¿Concretamente qué debe hacer?, ¿cómo

honrar a su mamá en estos momentos tan convulsos? y, ¿qué dicen las Escrituras acerca de este tema?

En este artículo se tratará de dar respuesta a la última pregunta, para lo cual consideraremos la perspectiva desde el Antiguo Testamento, la visión de Jesús con respecto al tema y finalmente la perspectiva del apóstol Pablo.

¿En qué consiste honrar a padre y madre?

Muchos estudiosos analizan Éxodo 20 como una simple lista de mandamientos. No obstante, el capítulo entero no se trata de mandamientos, lo que tenemos aquí son palabras de Dios mismo. Por esta razón, el escritor del libro comienza el capítulo diciendo: *Dios habló todas estas palabras*.²² Estas palabras son más bien declaraciones que aclaran la naturaleza de Dios y su voluntad para el pueblo.²³

Dios le dio a su pueblo Israel un resumen de la ley moral como una base para presentar la diferencia básica entre el bien y el mal basándose en su propio carácter.²⁴ Por lo que todas las *esferas* de la vida se encuentran en estas palabras de Dios: El Señor, la familia y el mundo, no existe nada más.²⁵

La quinta palabra de Dios para su pueblo es precisamente “honra a tu padre y a tu madre”. Al igual que la cuarta palabra de Dios, el enunciado comienza con un verbo positivo, *honra (kabad en hebreo)*. Este verbo se presenta en un infinitivo absoluto²⁶, lo que denota una acción continua,

²² Ver Éxodo 20:1

²³ Carro, D., Poe, J. T., Zorzoli, R. O., & Editorial Mundo Hispano (El Paso, T. . (1993–). *Comentario bíblico mundo hispano Exodo* (1. ed., p. 174). El Paso, TX: Editorial Mundo Hispano.

²⁴ Wendland, E. H. (1998). *Éxodo*. (L. A. Schaller & J. C. Jeske, Eds.) (p. 129). Milwaukee, WI: Editorial Northwestern.

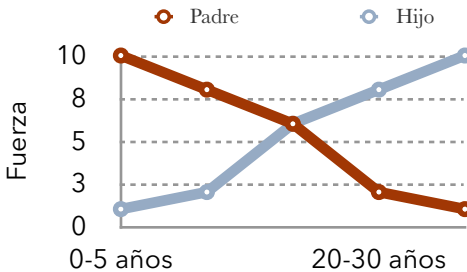
²⁵ Motyer, J. A. (2009). *Éxodo: Los días de nuestra peregrinación*. (L. Martínez, Trad.) (1ª Edición castellano, pp. 279–280). Barcelona: Andamio.

²⁶ *Piel*, una forma intensiva.

por lo que la mejor traducción a español sería: *honrando a tu padre y a tu madre*.

¿En qué consistía “honrar a padre y madre”? Indudablemente el verbo “honrar” implicaba respeto y suponía obediencia y sumisión a ellos.²⁷ No obstante, en una cultura de honor y vergüenza honrar significaba mucho más que obediencia y respeto.

“Honrar a padre y madre” significaba dar “peso” o “valor” a ellos y “prestarle atención”.²⁸ Con base en la definición anterior, las diversas escuelas rabínicas consideraban que en el ciclo normal de la vida había una época donde las fuerzas del padre son mucho mayores que las de sus hijos. Con el pasar de los años la fuerza de los padres disminuía y la de los hijos aumentaba, hasta que se encontraban en una igualdad. A partir de esa igualdad, el ciclo normal lleva al decaimiento paulatino de la fuerza de los padres y por lo tanto los hijos velaban por “honrar” a sus progenitores dándoles el “valor o peso” que tenían en un principio. Todo esto se puede observar en el siguiente gráfico:

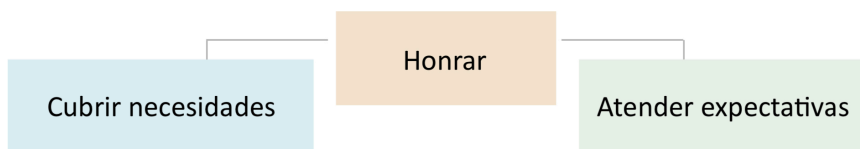


Esta ordenanza del Señor estaba dirigida originalmente a los mayores de la comunidad. En una época de un alarmante descuido de los ancianos,

²⁷ Walvoord, J. F., & Zuck, R. B. (1996). El conocimiento bíblico, un comentario expositivo: Antiguo Testamento, tomo 1: Génesis-Números (p. 161). Puebla, México: Ediciones Las Américas, A.C.

²⁸ Carro, D., Poe, J. T., Zorzoli, R. O., & Editorial Mundo Hispano (El Paso, T. . (1993–). Comentario bíblico mundo hispano Éxodo (1. ed., pp. 179–180). El Paso, TX: Editorial Mundo Hispano.

esta palabra les daba a los padres seguridad y esperanza.²⁹ Reconocer el “valor o peso” de los padres dentro de la sociedad no implicaba sólo atender las necesidades básicas de los progenitores cuando estos veían disminuidas sus capacidades físicas. Implicaba conocer también sus expectativas y procurar atenderlas con el fin de garantizar su buen nombre dentro de la comunidad.³⁰ Esto se muestra en el siguiente diagrama:



Este mismo decálogo presente en Éxodo 20 se repite en Deuteronomio 5:6–21 con muy pocas variaciones.

¿Jesús se refirió al tema de “honrar al padre y a la madre”?

El evangelio de Marcos nos cuenta que cierto día, algunos fariseos y maestros de la ley religiosa llegaron desde Jerusalén para ver a Jesús. Tal vez sencillamente deseaban oír y evaluar a este aclamado maestro; o a lo mejor representaban a un pequeño número de fariseos que vivían en Galilea.³¹ Lo cierto es que estos profesionales religiosos notaron que algunos de los discípulos de Jesús no seguían el ritual judío de lavarse las manos antes de comer. Esta no era una cuestión de higiene, sino religiosa.³² Para ellos, la pureza ceremonial era un asunto muy serio.³³ Es

²⁹ Para profundizar en este tema ver Proverbios 19:26; 20:20; 28:24; además Exo. 21:15, 17; Deut. 21:18–21.

³⁰ *Ibíd.*

³¹ Keener, C. S. (2014). *Comentario del contexto cultural de la Biblia: Nuevo Testamento*. (N. B. de Gaydou, A. Canclini, G. de la Rocha, R. Ericson, M. A. Mesías, E. Morales, ... R. Zorzoli, Trans.) (Octava edición, p. 148). El Paso, TX: Editorial Mundo Hispano.

³² Ver Marcos 7:3-4.

³³ Uteley, B. (2015). *El Evangelio de Marcos: El Evangelio según Pedro: Marcos, 1 y 2 Pedro*. (P. Cabral & G. Ramos, Eds., W. E. M. Downs, Trad.) (Mr. 7.2). Marshall, TX: Lecciones Bíblicas Internacional.

importante mencionar que esta regla no se encontraba en el Antiguo Testamento, y tal vez se haya derivado originalmente de la influencia griega. Marcos solo ofrece a sus lectores gentiles un resumen escueto de una costumbre mucho más complicada.³⁴

Al ver este acto despreocupado los fariseos y maestros de la ley religiosa le preguntaron a Jesús: ¿Por qué tus discípulos no siguen nuestra antigua tradición? Ellos comen sin antes realizar la ceremonia de lavarse las manos. La respuesta de Jesús fue categórica: ¡Hipócritas! ¡Isaías tenía razón cuando profetizó acerca de ustedes, porque escribió: “Este pueblo me honra con sus labios, pero su corazón está lejos de mí. Su adoración es una farsa porque enseñan ideas humanas como si fueran mandatos de Dios”.

Jesús cita una profecía de Isaías decretada en contra de Israel (Isaías 29:13). Israel había sido religioso a su forma, pero no había estado cerca de Dios de corazón (Isaías 1:10–20).³⁵ Jesús declara que lo que los fariseos estimaban como espiritual eran algunas tradiciones derivadas de muchos maestros piadosos y sabios, que habían intentado interpretar y aplicar la ley de Dios. No obstante esquivaban hábilmente la ley de Dios para aferrarse a su propia tradición.

Con el fin de ilustrar y probar este punto, Jesús prosiguió diciendo que Moisés enseñó que debían “honrar a su padre y a su madre”. Ellos habían instruido que estaba “bien” que uno le diga a sus padres: “Lo siento, no puedo ayudarlos porque he jurado darle a Dios lo que les hubiera dado a ustedes”. Esto era una denuncia a la terrible práctica que podía realizar un hijo al retirar su apoyo a los padres declarando que su propiedad iba a ser dedicada a Dios.³⁶ En otras palabras, Jesús está recriminándoles a estos maestros de la ley que su tradición ha tratado de vestir de forma piadosa una excusa. “Honrar a los padres” sigue

³⁴ Keener, C. S. (2014). *Comentario del contexto cultural de la Biblia: Nuevo Testamento*. (N. B. de Gaydou, A. Canclini, G. de la Rocha, R. Ericson, M. A. Mesías, E. Morales, ... R. Zorzoli, Trans.) (Octava edición, p. 148). El Paso, TX: Editorial Mundo Hispano.

³⁵ *Ibíd.*

³⁶ Strauss, M. L. (2017). *Marcos*. (C. E. Arnold & J. Haley, Eds., B. Fernández Fernández, Trad.) (1ª edición, p. 322). Barcelona, España: Andamio.

implicando cubrir sus necesidades y atender sus expectativas con el fin de garantizar su buen nombre dentro de la comunidad.

¿Qué nos dice el apóstol Pablo acerca de este tema?

En la parte práctica de su carta a la iglesia de Éfeso, el apóstol explica cómo debe ser la relación entre hijos y padres. Pablo inicia instruyendo a los hijos, ellos deben obedecer en el Señor a sus padres, porque esto es justo. El verbo “obedecer” es un término griego compuesto de “escuchar” y “entender”.³⁷ Esta obediencia debe fluir no solo del sentimiento de amor, gratitud, y estimación por los padres. Aunque estas motivaciones son de gran importancia, el mandamiento debe ser atendido especialmente por reverencia al Señor Jesucristo.³⁸

De seguido el apóstol recuerda lo que aprendimos en el Antiguo Testamento: “honra a tu padre y a tu madre, que es el primer mandamiento con promesa, para que te vaya bien y disfrutes de una larga vida en la tierra”. El mandamiento de honrar a los padres incluía vivir de tal manera que ellos fueran honrados por la sociedad.³⁹

No obstante, la instrucción no termina aquí. De forma inmediata, el apóstol se dirige a los padres: “y ustedes padres, no hagan enojar a sus hijos, sino críenlos según la disciplina e instrucción del Señor”. El apóstol alienta a los padres a que no provoquen a sus hijos. Este verbo usualmente significa detener una acción en proceso.⁴⁰ Pablo ve que existe la otra cara de la moneda, les dice a los padres que no hagan

³⁷ Utley, B. (2015). La carta de Pablo a los Efesios y a los Filipenses: Pablo encadenado, el Evangelio liberado: Cartas desde la prisión. (P. Cabral & G. Ramos, Eds., J. González, Trad.) (Ef 6.1). Marshall, TX: Lecciones Bíblicas Internacional.

³⁸ Hendriksen, W. (1984). Comentario al Nuevo Testamento: Efesios (p. 281). Grand Rapids, MI: Libros Desafío.

³⁹ Keener, C. S. (2014). Comentario del contexto cultural de la Biblia: Nuevo Testamento. (N. B. de Gaydou, A. Canclini, G. de la Rocha, R. Ericson, M. A. Mesías, E. Morales,... R. Zorzoli, Trans.) (Octava edición, p. 548). El Paso, TX: Editorial Mundo Hispano.

⁴⁰ Utley, B. (2015). La carta de Pablo a los Efesios y a los Filipenses: Pablo encadenado, el Evangelio liberado: Cartas desde la prisión. (P. Cabral & G. Ramos, Eds., J. González, Trad.) (Ef 6.4). Marshall, TX: Lecciones Bíblicas Internacional.

rabiar a sus hijos.⁴¹ Esto es complementado en el libro de Colosenses con la frase “no sea que se desanimen”.⁴² Básicamente el apóstol marca el “límite de la cancha”, no podían utilizar el mandamiento de “honra” para utilizar sus necesidades y expectativas como una carga insoportable que desanimara a sus hijos con crueldad. El padre de Lutero era muy estricto, hasta el borde de la crueldad, por lo que Lutero solía decir: “Retén la vara, y echa a perder al niño. Eso es verdad, pero ten preparada una manzana al lado de la vara para dársela cuando se porte bien”.⁴³

Muchas veces los padres solemos cruzar la línea. A veces protegemos a nuestros hijos en exceso, algunas otras veces tendemos al favoritismo, o cedemos al desaliento. Lamentablemente hay momentos donde no reconocemos el hecho de que nuestros hijos están creciendo, y por tanto tienen derecho a formar sus propias vidas y que no es necesario que sea una copia exacta de nosotros. No falta los que caen en el otro extremo, descuido, ásperas palabras y crueldad física directa. No obstante, la solución es la crianza tierna, la disciplina y admonición del Señor.

Después de conocer toda esta base bíblica: ¿Qué debe hacer nuestro misionero? Su iglesia local le ha comunicado que respeta su decisión, su familia inmediata exige que viaje, su esposa le apoya también pero hay un obstáculo. Cuando llegó junto a su esposa a servir en este país, empezaron inmediatamente el proceso para obtener visas y en este momento nadie sabe dónde está su pasaporte. El encargado de realizar este trámite le ha dicho que tardará al menos un mes en salir del país.

¿Ha utilizado su llamado para huir de su deber de honrar a su mamá? La muerte de su mamá es algo inminente ¿Qué decisión tomar?, ¿cómo vivirá con esta culpa el resto de su vida?

⁴¹ Barclay, W. (2006). *Comentario Al Nuevo Testamento* (p. 727). Viladecavalls (Barcelona), España: Editorial CLIE.

⁴² Ver *Colosenses 3:21*.

⁴³ Barclay, W. (2006). *Comentario Al Nuevo Testamento* (p. 727). Viladecavalls (Barcelona), España: Editorial CLIE.

Esta no es una simple llamada. A un lado del teléfono está un hijo desesperado por hablar con su mamá, al otro lado una madre convaleciente. Hay dos continentes de distancia y ocho horas de diferencia.

Por fin entra la llamada. Ella está lúcida y su voz se quiebra por la angustia. Él no sabe cómo empezar la conversación. ¿En qué capacitación misionera te enseñan estas cosas?

Él: ¡Mami no sé si pueda llegar!

Ella: ¡Nunca mi deseo fue que vinieras, sabía que esto podía pasar!

Él: ¿Cómo te sientes? ¿Qué puedo hacer por ti?

Ella: ¡Tengo miedo... quiero que me compartas un texto de la Biblia por última vez!

Él: Romanos 8:38-39 dice: “Ni la vida ni la muerte nos podrá separar del amor de Dios en Cristo”.

Ella: Gracias amor, esto es lo que necesitaba.

Aquí está la aplicación, una mamá que conocía el límite de su hijo, un hijo que conocía la expectativa de su madre y que atendió su necesidad. Ya resulta obvio que el joven de la historia es el que escribe y su madre es la que partió. No hay recetas mágicas ni soluciones simplistas, pero deseo desde lo más profundo de mi corazón que esto ayude a muchos hijos y padres a hablar de expectativas, necesidades y límites, con el fin de glorificar a Cristo.

¿POR QUÉ HABLAR DE ACOMPAÑAR A LA FAMILIA EXTENDIDA DEL OBRERO?

Por Alexandra Mantilla

El relato de Mainor nos narra una de las situaciones más difíciles, dolorosas y de mayor impotencia que viven los obreros en el campo: estar lejos de los que amamos.

Estar lejos de nuestras familias, de nuestros padres, abuelos y hermanos es uno de los sacrificios de mayor precio que no solo pagan los misioneros sino también sus familias. Yo soy hija única y Dios me bendijo

con unos padres maravillosos que desde el primer día de mi existencia me enseñaron las buenas nuevas del Evangelio, cuando pasaron los años y le dije a mis padres que Dios me había llamado a servir en Uruguay, con una sonrisa en el rostro, pero con un corazón que se partía al medio me respondieron: “Sabíamos que iba a llegar este día, es nuestro momento de entregarte a Dios de la misma manera que Abraham lo hizo con Isaac”.

Recuerdo estar en el campo y que la impotencia y la culpa me embargaran cuando en algún momento me contaron que estaban enfermos, ¡y yo tan lejos!, ¿quién los iba a cuidar? Para mi esto fue mucho más duro que cualquier choque cultural que pude enfrentar en ese nuevo país.

Después de ese primer periodo en el campo, Dios me regaló nueve años cerca de mis padres y en este momento que escribo estas palabras mi esposo y yo estamos a meses de salir nuevamente, si el Señor nos lo permite, a servir en Uruguay.

El sentimiento de tristeza que me embarga al escribir estas letras, por dejar una vez más a mis padres solos, no invalida la firme confianza que tengo en que Dios cuidará de ellos, porque estoy segura que junto a Rodrigo estoy siendo obediente a su llamado de salir. Esta es una de esas paradojas, que en nuestra fragilidad humana, vivimos en el ministerio transcultural.

Entonces, ¿por qué hablar de estar cerca de la familia extendida? Porque este es uno de los servicios de amor más valiosos que nos pueden brindar la iglesia, agencia y amigos. Es una manera de mostrar el cuidado de Jesús tanto a los obreros como a sus familias. Es hacer por nosotros, los obreros en el campo, algo que no podemos hacer sin ustedes.

Para nosotros los latinos la familia es MUY importante, y entendemos por familia en la mayoría de los casos la familia extendida. Hace un par de años hice un pequeño estudio en el que entrevisté a dieciséis amigos misioneros de nueve países de América Latina sobre este tema y todos ellos respondieron que la familia extendida era muy importante pero sólo tres afirmaron que alguien en su iglesia o agencia estaba cuidando a su familia.

Cuando les pregunté a estos trece obreros si les gustaría que alguien acompañara a su familia, respondieron: ¡Sí!, así que queridas iglesias y agencias que están leyendo este capítulo, en nombre de cada uno de mis amigos y de los obreros en el campo que necesitan que alguien apoye a sus familias quiero animarles a que incluyan este servicio dentro de sus programas de cuidado integral del misionero.

Comparto algunas recomendaciones basadas en mi experiencia en FEDEMEC:

- **¿Cuándo iniciar?** Idealmente antes de que el obrero salga al campo. Que lindo es cuando la agencia hace una visita a la casa de los padres, especialmente cuando son solteros. Aún recuerdo que antes de mi primera salida al campo (estando aún soltera) Cristian Castro, quien en ese tiempo era el director de FEDEMEC, vino a mi casa, se presentó con mis papás, les habló sobre FEDEMEC y respondió sus preguntas. Gracias Cristian por ese servicio invaluable, para mi familia y para mí.
- **¿Cómo iniciar?** Con naturalidad, se trata de construir una relación. En el caso de las iglesias donde los padres del obrero asisten y ya son conocidos en la comunidad de fe, creo que la clave es ser intencional, preguntarles cómo se sienten, validar sus emociones, darles algún detallito en un día especial por ejemplo: día de la madre, del padre o cumpleaños.
- **¿A quiénes acompañar?** Cuando pensamos en familia extendida en nuestra querida Latinoamérica el número de personas puede oscilar entre uno y cuarenta o ¡incluso más! Al tener tanto iglesias como agencias recursos limitados una buena idea es preguntarle al misionero, ¿quiénes son las dos personas que te gustaría que estuviéramos cerca de ellos? Esto ayuda crear expectativas más realistas de ambos lados.
- **¿Quién es la persona idónea para desarrollar esta tarea?** Quizá te estés preguntando: ¿Cómo vamos a acompañar a la familia del misionero si con dificultad tenemos voluntarios que pueden servir a los misioneros? Dirigiendo el departamento de Acompañamiento Integral de FEDEMEC yo me hice esa pregunta y esta es nuestra

propuesta:

1. Busca a alguien que tenga la gracia y los dones de Dios para alentar a con otros.
2. Preferiblemente que haya tenido hijos. Usualmente la gran mayoría de familiares que apoyamos son madres y padres y la empatía que se genera entre personas que comparten esta experiencia es muy importante para el acompañamiento.
3. Que tenga el tiempo y la vocación para hacerlo.

En nuestra experiencia la persona más adecuada para realizar este servicio, que tenía las características mencioné, es una adulta mayor (mi mamá quien a la fecha tiene setenta y siete años).⁴⁴

Dentro del cuidado el acompañamiento a la familia extendida es un excelente espacio para involucrar a los adultos mayores de nuestra comunidad que tienen tanto para aportar.

- **¿Cómo acompañar a los familiares?** Hay muchas cosas que se pueden hacer, pero les presento acá algunas ideas:

1. Mensajes y llamadas por WhatsApp: De manera mensual contactar a los familiares de los misioneros para preguntarles como están y orar juntos.
2. Visitas: No son pocos los misioneros que alguna vez me han dicho “Ale, me gustaría que vayan a visitar a mi mamá”. Especialmente en este punto quisiera animar a las iglesias a visitar a los padres de los misioneros.
3. Reuniones de compañerismo con otros familiares de obreros: En FEDEMEC hacemos tres desayunos con los familiares al año, se comparte un mensaje de ánimo, comen juntos, celebran fechas especiales, etc. No puedo explicarles lo impactante que es presenciar a unos padres llorar porque hace poco sus hijos y sus nietos salieron al campo y ver como otra familia se acerca, los consuela y comienzan a intercambiar fotos de sus nietos y a contar lo que sus hijos

⁴⁴ Puedes dar [click aquí](#) para ver el video donde ella cuenta su experiencia y como desarrolla este ministerio.

hacen en el campo. Es el consuelo que brinda el sentirse entendido por otros.

Cuando hablamos de cuidado integral no sólo debemos pensar en los misioneros, sino también en sus familias. Ambos enfrentan duelos y viven la paradoja emocional del gozo de hacer la voluntad del Señor y la tristeza de la lejanía.⁴⁵

Hay muchas aristas sobre el cuidado de las familias, sabemos que en este capítulo no las hemos desarrollado todas, es el deseo de Mainor y mío que estas palabras acerquen aún más a los lectores a algunas de las realidades que vivimos los obreros cuando estamos en el campo y con esto animar a más iglesias y agencias a caminar con nuestra familia extendida.

⁴⁵ Te recomiendo ver el video al que puedes acceder dando [click aquí](#) donde obreros en el campo y su familia hablan sobre este tema.

PARTE 3: HERRAMIENTAS PARA EL CUIDADO INTEGRAL DEL OBRERO TRANSCULTURAL

PRINCIPIOS PARA DESARROLLAR UNA CULTURA DE SEGURIDAD PERSONAL PARA LAS AGENCIAS MISIONERAS⁴⁶

José Rosifran C. Macedo

1. LA NECESIDAD DE UN PLAN ORGANIZACIONAL DE SEGURIDAD PERSONAL

El tema sobre seguridad y gestión de crisis puede causar dos reacciones extremas: podemos ignorarlo pensando que esto nunca nos sucederá; o podemos ponernos paranoicos, demasiado preocupados y siempre temiendo lo peor.

La naturaleza del trabajo de muchas ONG humanitarias las lleva exactamente a lugares cercanos a situaciones de violencia y riesgo. Estas organizaciones han visto un aumento del número de violencia contra sus obreros en el extranjero (ver tabla más adelante).

La Cruz Roja declara que "un aumento del número y de las formas de amenazas son enfrentados todos los días por los obreros humanitarios en todo el mundo, aumentando la vulnerabilidad personal de ellos".⁴⁷

Algunos factores pueden ser señalados. El aumento de la criminalidad y el bandidaje en general ha ocurrido en todo el mundo. Situaciones de guerras, revueltas, conflictos civiles y la radicalización de grupos terroristas también han aumentado. Muchas ONG hoy ya no son vistas como "neutras", a veces se ven como instrumentos de "colonización" cultural o religiosa. Además, los extranjeros, en estas regiones, son vistos como "personas ricas" y una buena fuente de recaudación de

⁴⁶ Material extraído del libro: *Protegiendo o que é Precioso*, José Rosifran C. Macedo, 2014. CIM Brasil.

⁴⁷ STAY SAFE, The International Federation's guide for Security Managers, (Red Cross), p. 7

recursos para las causas de estos grupos. Muchas organizaciones humanitarias son vistas como "blancos fáciles".⁴⁸

Al pensar sobre un asunto tan serio, es bueno recordar que nuestro Dios puede usar tales situaciones de una manera poderosa. Nada le sorprende. Necesitamos recordar que Él puede hacer de una situación negativa algo positivo. Necesitamos mantener el "contacto" con Él, aprovechando al máximo todas las oportunidades que se nos dan.

DEFINICIÓN DE CRISIS:

Una crisis ocurre cuando alguien, o un evento, causan daño a un obrero o perjudica a la organización.

Hay una variedad de factores que pueden desencadenar una crisis en la vida de un obrero o de un equipo. Cada circunstancia será diferente y necesitamos ser flexibles en cada situación. Un *Plan de contingencia* es importante para capacitar a un equipo a enfrentar una crisis, pero no para lidiar con todas las posibles eventualidades.

Por estas razones, es necesario que las organizaciones que envían obreros para trabajar en el exterior tengan una **cultura** que promueve la seguridad y el cuidado. Sugerimos que cada organización tenga un *Plan organizacional de gestión de seguridad*.

Cada agencia debe establecer sus propias políticas y protocolos de seguridad para prevenir y minimizar las situaciones de riesgo que puedan conducir a la crisis en el campo y garantizar la seguridad y el bienestar de su personal. Pero, sobre todo, cada individuo tiene que concientizarse que él mismo es el mayor responsable de su seguridad y que su comportamiento, al final de cuentas, esto es lo que va a determinar el nivel de seguridad y protección de él mismo, así como de sus colegas. Todos deben seguir fielmente las políticas y protocolos de seguridad de su grupo.

⁴⁸ Material do *Crisis Seminar*, publicado por el Centre for Safety and Development, Gerrards Cross, UK, 2009, p.2

Un Plan organizacional de gestión de seguridad debe tener los siguientes objetivos:

- Promover el hábito de seguridad: La seguridad pasa a ser vista como una parte integral de la organización, un estilo de vida. Esto significa que la gente actuará de manera coherente con los estándares establecidos.
- Promover la seguridad adecuada para todo el personal.
- Asegurar el funcionamiento de las actividades bajo condiciones inseguras.
- Preparar y capacitar al personal para enfrentar una crisis de manera sabia.
- Proteger recursos, propiedades y la integridad de la organización contra diversos tipos de amenazas (acusación de ser irresponsable y / o inconsecuente, acciones judiciales).

Algunos estudios han mostrado que Brasil es el país número uno en accidentes de tránsito en el mundo. En el año 2012, según las estadísticas del gobierno, fueron 60.752 muertes y 352.495 casos de invalidez permanente, es decir, una proporción de 31.3 muertes en el tránsito por cada cien mil habitantes. Varios factores se apuntan como causas para esta realidad: malas condiciones de las carreteras, mala señalización, falta de vías especiales, pero el mayor factor es el humano. Una combinación de irresponsabilidad y falta de pericia. "Tenemos una inclinación cultural de burlar la ley". No tenemos un sentido de prevención y creemos que las fatalidades nunca nos van a suceder a nosotros. Es una cultura que acepta los accidentes fatales, cuando se convierten en realidades personales, simplemente como "una fatalidad, un simple azar del destino." No tenemos una costumbre de responsabilidad preventiva. Esta mentalidad también ha estado presente en la "práctica de envío de obreros transculturales". Creo que la situación de los países latinos, en general, tiene elementos muy semejantes a la brasileña.

Sin embargo, es un hecho que ha habido un aumento de ataques a trabajadores humanitarios internacionales y los latinos también han sido alcanzados:

	2004	2005	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Número de incidentes	63	75	170	264	190	149	162	158
Total de víctimas	125	173	277	474	329	288	294	313
Total muertos	56	54	70	155	121	110	107	139

Fuente: <https://aidworkersecurity.org/incidents/report/summary>

2. ELEMENTOS DE UN PLAN ORGANIZACIONAL DE SEGURIDAD

Un *Plan organizacional de seguridad* debe incluir los siguientes elementos:

- ✓ Políticas de seguridad y protección
- ✓ Protocolos organizacionales de seguridad y protección
- ✓ Manual de gestión de crisis

a. Políticas de seguridad y protección

¿Cuáles son las políticas obligatorias de la organización en referencia a la seguridad y administración de crisis? Estas políticas ayudan en la planificación de los protocolos, así como en la administración de crisis, ya que todos saben exactamente cuál debe ser el procedimiento a tomar en varias situaciones. Las políticas deben cubrir las siguientes áreas:

- Niveles de responsabilidad en materia de seguridad
- Protocolos de seguridad (que son necesarios)
- Pago de rescate en caso de secuestro
- Plan de contingencia
- Plan de evacuación

- Fondo de emergencia
- Personas que no quieran ser evacuadas en una crisis
- Muerte en el campo - traslado del cuerpo
- Correspondencia en países de acceso restringido
- Uso de armas de fuego en el campo o contratación de seguridad armada
- Comunicación de incidentes

Algunos ejemplos de políticas:

Plan de evacuación:

¿Es necesario tener un plan de evacuación? Sí, esto es muy positivo. Es necesario definir quién es responsable de tomar la decisión de implementación del plan y cuál es la obligatoriedad de este plan sobre todos los miembros. Debe contener orientación sobre la composición de una "mochila básica de fuga", lo que cada miembro debe priorizar llevar en caso de fuga. También se hace necesario establecer cuál es la frecuencia del estudio de este con todo el personal. Normalmente se recomienda un estudio anual del plan. Esto dependerá del grado de inseguridad del campo.

Muerte en el extranjero - traslado del cuerpo:

La mayoría de las organizaciones humanitarias optan, en caso de muerte, por el entierro del cuerpo en el propio campo. El traslado del cuerpo normalmente es muy caro y requiere mucho trabajo burocrático. Cuando la organización opta por el entierro en el propio lugar donde sucede el evento, es necesario que haya una declaración de reconocimiento de riesgos, incluyendo un párrafo hablando de la decisión del obrero de ser enterrado donde fallece. Esta declaración debe ser presentada a la familia del obrero en la patria, así como a su liderazgo y donante principal. Se debe llevar una copia autenticada dondequiera que vaya.

En el caso de que el funeral se lleve a cabo en el país de misión, la organización puede ofrecer pagar el pasaje de un miembro de la familia, para asistir al entierro o, si esto no es posible debido a tiempo, visado,

burocracia, se debe hacer una oferta para que algún miembro de la familia, principalmente, a los padres, puedan ir posteriormente a visitar la tumba, lo que ayudará al cierre del proceso de duelo. También el testimonio de las personas locales acerca del valor de la vida y de la obra que realizó puede ser un elemento importante en este proceso.

Una alternativa para el entierro en el país de origen es exigir el pago de un seguro de vida que incluya el traslado del cuerpo. De nuevo, este seguro no es barato y se vuelve casi inviable cuando el obrero necesita pagarlo de su propio sustento.

b. Protocolos organizacionales de seguridad y protección

Una vez que la organización establece su política de seguridad, esto va a ser la base para la formulación de los protocolos organizacionales que tratan con varias situaciones en el campo. Todos los miembros del equipo deben tomar conocimiento de estos protocolos y deben estudiarlos en momentos determinados por la organización. Estos protocolos traen mucha seguridad en la eventualidad de alguna crisis, pues todos ya sabrán cómo deben proceder en situaciones específicas. Algunos de los protocolos comunes más usados son:

- Orientación sobre seguridad
- Formularios ya preparados
- Seguridad y protección personal
- Seguridad, comunicación, uso de internet y medios sociales
- Protocolo sobre expulsión o prisión de obreros

Algunos ejemplos:

Orientación sobre seguridad:

Es necesario que la organización establezca los períodos cuando sus obreros recibirán la orientación sobre seguridad y qué contenido debe

brindarse en cada momento. En general, las orientaciones se dividen en:

- Orientación inicial en la patria:

Durante el período de orientación en la patria, el candidato debe recibir orientación respecto a las políticas de seguridad, los protocolos de seguridad y protección personal y otros reglamentos existentes y tomar conocimiento sobre el manual de gestión de crisis y el plan de seguridad del campo. Es muy importante, durante la orientación, hacer una simulación de una situación de crisis, en la que haya la necesidad de evacuación. Esto dará la oportunidad de practicar la preparación de una "mochila de fuga" y también de un tiempo de reflexión sobre la situación.

- Orientación en el campo:

La llegada al campo debe ser programada de tal manera que, al llegar reciba toda la orientación necesaria. Además de informaciones generales sobre el país tales como cultura, iglesia y ministerios, es necesario incluir toda la orientación sobre seguridad. Debe recibir toda la documentación de seguridad que el campo tiene, como: formularios a rellenar, plan de seguridad, las políticas de seguridad y los protocolos específicos. Es necesario que haga el debido registro ante la embajada de su país y las autoridades locales. También es necesario presentar los patrones de comportamiento aceptables en la cultura que promueven su seguridad y orientación sobre la salud.

Comunicación, uso de Internet y medios sociales:

Si la organización trabaja en alguna región donde la naturaleza de sus actividades es vista con hostilidad por parte de la población o donde el estado categóricamente prohíbe estas actividades, esta necesita establecer un protocolo bien claro acerca de toda forma de comunicación. Esto debe aplicarse a todos los obreros, incluidos los que trabajan en los países receptores, pues inevitablemente estos tienen comunicación con aquellos que se encuentran en países de acceso restringido.

Los protocolos deben ser comunicados al obrero desde el período de orientación en la patria. Algunos cuidados deben ser tomados acerca de

toda la comunicación como correos electrónicos, sitios web, uso de medios sociales (por ejemplo, Facebook) y acceso a Internet, no solo de los padres, sino también de los hijos. Todo este tipo de comunicación es fácilmente archivado, rastreado, investigado y manipulado.

Además, los significados de las palabras están cambiando rápidamente y la interpretación de ellas no siempre es la intencionada. Por eso, todos necesitan ser más vigilantes sobre lo que escriben y leen.

Un punto crucial para los obreros que trabajan en esta situación es la cuestión de su identidad: ¿Quiénes son? ¿Cómo se presenta en este contexto? ¿Cómo responder a preguntas directas sobre sus actividades? Por eso, es necesario que la organización proporcione toda la orientación necesaria para que el obrero tenga el problema de la identidad resuelto para sí mismo y sepa cómo presentarla a la población local sin sentir que está siendo falso.

c. Manual de gestión de crisis

La organización debe producir su manual de gestión de crisis que contiene todos los procedimientos esenciales de cómo lidiar con una crisis; y debe establecer la formación, la estructura y el funcionamiento de un equipo de gestión de crisis.

Todos los líderes de la organización, principalmente el líder de campo y de la base, deben familiarizarse con el contenido de este manual y mantenerse al día con todo el material disponible sobre el tema. En la medida de lo posible, todos deben leer este manual y participar en un seminario sobre gestión de crisis.

Elementos necesarios en un manual de gestión de crisis:

- Definición de las responsabilidades de los diversos líderes: líder de base, líder de campo, equipo de gestión de crisis y el gestor de crisis.
- Estructura y función del equipo de gestión de crisis.
- Protocolos de preparación para una crisis.
- La preparación personal es importante en cuanto a la seguridad. Como un estilo de vida, todos los miembros deben familiarizarse con

las precauciones para que ellos mismos y sus propiedades estén protegidos contra las posibles amenazas.

- Análisis de riesgos.
- Protocolos durante una crisis: responsabilidades diversas, directrices para el equipo de gestión de crisis y el gestor, las fases, el análisis, la evaluación del progreso y el cierre.
- Gestión de la información y el manejo de los medios de comunicación.
- Cierre de una crisis: Cuidado postrauma, evaluación e informes.
- El manual debe contener información de contingencia sobre varias situaciones: secuestro, catástrofes naturales, guerra, conflictos civiles, etc.

Ejemplo: Análisis de riesgo

Un elemento muy esencial del manual es la orientación de cómo hacer un análisis de riesgo cuya periodicidad dependerá del grado del riesgo del campo. Es una herramienta importante para determinar la naturaleza y el nivel de riesgo en el campo. Una vez identificado el riesgo, es necesario tomar medidas para disminuir la probabilidad y minimizar los efectos probables en el equipo. Cada equipo o centro en un campo debe haber hecho un análisis de riesgo.

Además de las orientaciones en cómo lidiar con una crisis, se recomienda que el manual traiga orientaciones sobre:

- Desarrollo de un plan de contingencia
- Directrices sobre un plan de evacuación

CONCLUSIÓN

Para la conclusión de la tarea de evangelización del mundo necesitamos enviar obreros que trabajen entre los pueblos que permanecen no alcanzados por el Evangelio. Ellos permanecen no alcanzados justamente por presentar un grado mayor de dificultad de alcance, localización de difícil acceso, presencia de amenazas diversas como enfermedades, conflictos, guerras y persecución. Como hemos visto, ha

habido un aumento de la criminalidad en todo el mundo, lo que expone a los obreros a mayores riesgos. Dios, por su gracia, le ha dado el privilegio a Iglesia en América Latina de involucrarse cada vez más en esta tarea, por eso necesitamos una mejor concientización de la tarea y de los riesgos que esta tarea conlleva. Necesitamos desarrollar un sentido de seguridad y protección para los obreros que enviamos a estos pueblos.

Con este propósito fue que publicamos en Brasil el libro "Protegiendo lo que es precioso", donde abordamos de modo simple y directo las bases de cómo desarrollar un plan de seguridad para las organizaciones enviadoras de obreros, teniendo en cuenta nuestra situación, cultura y recursos. El libro se compone de dos partes. Primero habla sobre los elementos básicos de un plan de seguridad, y segundo presenta un modelo simple de un plan que puede ser fácilmente adaptado por una agencia. Por ahora el libro está disponible en portugués, pero nos gustaría poder traducirlo al español.

SEGURIDAD INFORMÁTICA: CUIDÁNDONOS EN MEDIO DE ESTA SOCIEDAD HIPERCONECTADA

Responsable de Tecnología Fronteras Iberoamérica

Hoy en día estamos inmersos en los servicios digitales provistos por diversas compañías. No solo los servicios en la web (como redes sociales, etc.), hoy aún los sistemas operativos y las aplicaciones se ofrecen como servicios. Al utilizarlos estás cediendo derechos a terceras personas (lee los acuerdos de servicio y te asustarás). Lo que publicas ya está “cedido a la humanidad”. Pierdes el control, ya no hay forma de borrar esa información. Marcan tu perfil, tu historial o el de otros en la red.

Ilustración 1:

Ana decide sacarse una foto con la obrera que está entrevistando y publicarla en una red social. ¿Qué consecuencias no deseadas podría tener Ana el hacer pública esa foto?

Ana muestra en su perfil una cantidad de información (qué hace, a qué organización pertenece) lo cual implica riesgos para la obrera, pues esa información puede ser vista en todo el mundo. Generalmente, las personas no toman conciencia de cuánta información se ofrece a través de las redes sociales.

Ilustración 2:

Durante la hora del recreo, Mauricio, un miembro del equipo de cuidado integral, se encontraba en un aula entrevistando a un obrero, completando informes en una libreta y la computadora. La sesión finaliza y acompaña al obrero a la puerta, lo que implica retirarse unos minutos. Mientras tanto, deja la computadora sin bloquear, los apuntes abiertos y en ese momento ingresan al aula algunos estudiantes. Cuando él regresó se encontró a varios de los muchachos leyendo sus apuntes.

Al dejar la computadora y la libreta abiertas, queda expuesta información confidencial. Debemos bloquear los dispositivos cuando no los estamos usando, no dejar desatendidos libretas o papeles para proteger la información confidencial.

Ilustración 3:

Hugo y Magda son obreros en el norte de África. Ellos están organizando una marcha que tendrá lugar en el centro de una gran ciudad. Ellos quieren utilizar Facebook para publicitar el evento. Están preocupados de que las autoridades pudieran estar avisadas y que cualquiera que muestre interés pudiera ser rastreado. Planean utilizar Twitter durante la marcha para publicar actualizaciones del progreso de la marcha. Pero, ¿qué pasaría si la policía pudiera detectar los mensajes, y desplegar escuadrones para interceptar a los marchantes? Hugo y Magda planifican cómo compartir fotos y videos de la marcha sin revelar las identidades de las personas, porque les preocupa que los participantes puedan sufrir persecución.

CULPABILIDAD POR ASOCIACIÓN

La culpa por asociación significa que personalmente no hiciste algo malo, pero que las personas con las que estás en contacto lo hicieron. Eres juzgado por la relación que tienes, por lo que puede ser considerado culpable por tu asociación con los malhechores.

Por ejemplo:

- Tener familiares cercanos que están en una organización terrorista y así ser considerado por todos como una parte de la organización terrorista.
- Salir con agitadores que nunca hacen su tarea y así ser regañado por tu profesor debido a quiénes son tus amigos a pesar de que tiendes a comportarte bien en la escuela y hacer tu tarea.
- Tener un montón de amigos que hablan de una forma prejuiciosa y no distanciarte de sus declaraciones, por lo que se cree que así piensas tú también.

- Ser parte de una religión impopular que aboga por la violencia y por lo tanto ser visto como violento, aunque personalmente no tienes ninguna tendencia o deseos violentos.

¿Cómo podemos cuidarnos? Jesús dijo: “Los envío como ovejas en medio de lobos. Por tanto, sean astutos como serpientes y sencillos como palomas”. Mateo 10.16 NVI

1. INTRODUCCIÓN

¿Debemos proteger nuestra información? ¿La de otros? ¿Por qué?

- a. ¿Está realmente comprometida nuestra privacidad?** (por Gabriel E. Levy B. de Andina Link)⁴⁹

Estar conectado a Internet mediante cualquier tipo de dispositivo implica necesariamente generar flujos y huellas de información. Cada búsqueda, cada chat, cada video subido o reproducido, cada texto escrito, cada foto publicada, cada sonido generado es una huella de información, que al sumarse y consolidarse con las de millones de usuarios conectados produce una gran nube de información conocida como *Big Data*.

El *Big Data* permite consolidar información genérica de lo que sucede en Internet; por ejemplo, cuántos millones de personas están buscando noticias sobre un partido de fútbol, un evento en vivo, un hecho de último minuto o una receta de cocina. Dicha información se analiza para arrojar tendencias globales de gran utilidad para empresas y medios. Pero, por lo menos en teoría, esa información no puede ser individualizada; las normas regulatorias del *Big Data* prohíben que la información recabada se use para identificar a las personas individualmente y así saber sus gustos, transacciones y comunicaciones.

Por otra parte, existe un registro de huellas locales que se almacenan bajo el nombre popular de *cookies*, que sirve para dejar registro de las acciones particulares de un usuario al navegar por un determinado sitio web. A partir de esa información, medios sociales como Facebook o

⁴⁹ Andina Link - <https://andinalink.com/>

plataformas como Google (que incluye a YouTube) direccionan o personalizan la publicidad que recibe el usuario de Internet. Es decir, si una persona consultó sobre artículos deportivos en Google, la cookie almacenada en el dispositivo o servidor particular le permitirá a Facebook orientar anuncios publicitarios sobre artículos deportivos, información que, por demás, Facebook cruza con otros datos como el tipo de grupos que sigue el usuario y las publicaciones que le gustan. Esto se hace también, al menos en teoría, sin compartir la información privada del usuario con los anunciantes. En algunos casos, cuando se aceptan los términos y condiciones, se está aceptando que de manera legal se pueda compartir la información privada del usuario con los anunciantes.

Estos dos recursos bastan para dejar claro que Internet no es un lugar anónimo en donde queda oculto el accionar de los usuarios; por el contrario, es posiblemente el espacio en que mayor trazabilidad y registro quedan de las acciones humanas.

b. Servicios en internet

Cada servicio que se ofrece en Internet corre en un servidor, alojado en un centro de datos (generalmente varios repartidos en todo el mundo). Eso genera gastos de electricidad (alimentación de los equipos y refrigeración), conectividad, pago de remuneraciones a técnicos, etc. Las empresas que prestan estos servicios no son sin fines de lucro, por lo que si no estamos nosotros pagando es que alguien lo hace por nosotros; y si ese tercero lo hace, es porque obtiene algún beneficio comercial. Entonces, nosotros somos el producto.

Nota: Hay servicios que tienen productos gratuitos y otros pagos, donde mientras el costo sea cubierto por los servicios pagos, los servicios gratuitos se mantienen. Otros productos o servicios se mantienen a través de donaciones públicas y privadas, en las cuales las organizaciones, de manera clara y pública, dan a conocer de que manera obtienen los fondos.

Si somos el producto, ¿de qué forma lo somos? Nuestros datos, todo lo que ofrecemos en Internet, al completar los perfiles de los servicios, al publicar información, al decir “me gusta”, etc., números de teléfono,

cuentas de correo electrónico, direcciones, nuestras variadas preferencias, entretenimiento, etc.

c. ¿Quién quiere mis datos y por qué?

- Empresas de marketing, para poder ofrecerme productos de forma efectiva, para perfeccionar sus campañas.
- Falsificadores y delincuentes que necesitan de perfiles de gente inocente (los cuales roban) para realizar sus fechorías. Para engañar a otros y ampliar sus redes. Ingresar a nuestras cuentas y robar información, dinero, etc.
- Gobiernos, para saber realmente qué hacemos, quiénes son nuestros contactos, cuáles son aquellas cosas por las que podrían considerarnos “no gratos”.

2. LA INFORMACIÓN

a. Confidencialidad de la Información

¿Qué es la confidencialidad? Una norma de seguridad reconocida internacionalmente define la confidencialidad como la propiedad de la información *“por la que la información no se pone a disposición o se revela a individuos, entidades o procesos no autorizados”*⁵⁰. Es decir, la información confidencial es aquella que debemos proteger del acceso de personas no autorizadas.

¿Qué consideramos información confidencial? Es toda aquella que tenemos que proteger del acceso de otras personas. No importa el soporte, el tipo de información o incluso si se comunica verbalmente. En el otro extremo, tenemos la información de uso público, que no pertenece a nadie por ser patrimonio de la humanidad o porque expiraron los derechos de autor.

¿Por qué decimos que cierta información es confidencial?

- Porque es **información crítica** para nuestro trabajo.

⁵⁰ Security-in-a-Box (un proyecto de Tactical Technology Collective and Front Line Defenders) - <https://securityinabox.org/>

- Porque es **información “sensible”** y puede haber otras personas interesadas.
- Porque está **protegida por la legislación**, como por ejemplo los datos personales.
- Porque nos hemos comprometido **con un tercero** a mantener la información en secreto.

¿Qué debemos hacer al gestionar información confidencial?

La mayoría de las legislaciones occidentales exigen una serie de medidas de seguridad técnicas y personales para la protección y manejo de este tipo de datos. Algunas normas generales son:

- Firmar un acuerdo de confidencialidad con cualquier persona u organización a la que le demos acceso a la información.
- Evitar que personas no autorizadas tengan acceso a la información confidencial que utilizamos, no dejándola a la vista ni en directorios o sistemas en los que pueda ser accedida por otras personas.
- Aplicar medidas de cifrado cuando la información sea especialmente sensible.

b. Los datos personales

Por ejemplo, según la legislación española en protección de datos, un dato de carácter personal es *“cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables”*⁵¹.

Es decir, un documento de identificación, cédula o pasaporte es un dato de carácter personal, una fotografía es un dato de carácter personal y la estatura de alguien es un dato de carácter personal si podemos de alguna forma saber a quién pertenece.

También se consideran datos personales cualquier serie de acciones registradas que permitan incluso advertir el comportamiento o gusto del usuario, por ejemplo los likes que da en sus redes sociales o el registro de ubicaciones de sus lugares favoritos.

⁵¹ Instituto Nacional de Ciberseguridad de España, S.A. (INCIBE) - <https://www.incibe.es>

En nuestro caso, debemos evitar el acceso de personas no autorizadas a los datos personales que tengamos, gestionarlos siempre de la manera adecuada e informarnos cuando tengamos alguna duda.

c. Cifrado de la información

A la hora de proteger la información en formato electrónico, una de las medidas más eficaces es el cifrado de la información. Mediante esta técnica podemos codificar cualquier fichero y hacerlo inaccesible a otras personas que no sepan la clave de descifrado.

¿Qué información debemos cifrar la información?

- Toda aquella que sea de vital importancia en nuestro trabajo y, sobre todo, si su difusión pudiera ser un problema.
- Si trabajamos con datos personales de nivel alto como datos de salud, origen étnico, convicciones religiosas, entre otros, la legislación requiere que los almacenemos cifrados en ciertas circunstancias.
- También es recomendable cifrar un fichero si lo vamos a enviar a clientes y/o proveedores. La mayoría de las legislaciones exigen que la persona que recibe el fichero asegure el mismo nivel de seguridad que el emisor. Así, aunque alguien “capture” el fichero, no podrá acceder a su contenido.

Aunque existen múltiples herramientas para el cifrado de información, muchas aplicaciones de compresión de ficheros y ofimática (editores de texto, planillas o presentaciones) disponen de la posibilidad de comprimir con contraseña, lo que puede ser suficiente en la mayoría de los casos.

d. Copias de seguridad

Las copias de seguridad son uno de los principales elementos para evitar la pérdida de información cuando tenemos un problema. Debemos cifrarlas, para evitar que si las perdemos alguien pueda acceder a su contenido.

Aunque en general este tipo de sistemas los gestiona el personal de informática, hay varios aspectos que hay que tener en cuenta:

- **Información:** Debemos asegurarnos de que se está realizando copia de seguridad de toda la información que utilizamos en nuestro trabajo. Por ejemplo, de la información que guardamos en “Mis documentos”.
- **Soportes externos:** Si para trabajar utilizamos soportes como discos duros externos, debemos asegurarnos de que se hace copia de la información que almacenan, que estén cifrados y siempre almacenarlos en lugares protegidos.
- **Frecuencia:** Si hacemos copias periódicas de nuestra información, debemos definir una periodicidad adecuada para que un problema con nuestro equipo no suponga la pérdida de las últimas semanas o meses de trabajo.

e. Metadatos

Un “metadato” es aquella información que incluyen los ficheros digitales pero que no forma parte del contenido. Algunos ejemplos son la fecha de creación, la fecha de modificación o el autor del fichero.

Debemos tener en cuenta que cada tipo de fichero tiene sus propios metadatos. Por ejemplo, mientras que un fichero ofimático puede contener el autor del documento, una imagen puede incluir además sus dimensiones y una fotografía información de dónde se tomó la foto o incluso el modelo de cámara utilizado.

Aunque pueden ser muy útiles, en algunos casos esta información puede proporcionar información valiosa sobre nosotros: nombres de usuario, fechas de los documentos, ubicación de las fotografías, aplicación utilizada, etc.

Por ello, debemos eliminar cualquier metadato antes de enviar el fichero a otra persona. Para ello, algunos programas de ofimática incorporan funcionalidades para eliminar esta información y también es posible borrar algunos metadatos mediante la opción de botón derecho -> Propiedades -> Detalles.

3. LOS SOPORTES DE INFORMACIÓN

Cuando hablamos de soportes de información nos referimos a todos aquellos dispositivos que nos permiten almacenar información en formato electrónico y que en general, son fáciles de transportar.

Existe una gran variedad de dispositivos en los que se puede almacenar información y que han proliferado durante los últimos años a medida que los volúmenes de información iban creciendo.

Entre los soportes más utilizados encontramos los siguientes:

- Discos duros (internos y externos).
- Unidades USB.
- Tarjetas de memoria (SD, microSD, etc.)
- Discos ópticos (CD/DVD).

Además de estos soportes, debemos tener en cuenta que una computadora portátil, un smartphone o una tablet también puede ser considerado un soporte, al ser fácilmente transportable y disponer de una capacidad significativa para el almacenamiento de información. En este caso, también deben aplicarse las medidas en el capítulo de dispositivos móviles.

a. Riesgos del uso de soportes de información

Los soportes de información, especialmente los de tamaño pequeño, como USB o tarjetas de memoria y dispositivos móviles, pueden ser objeto de pérdida, robo o rotura y/o avería.

Aunque podamos estar hablando de soportes de cierto importe económico, debemos tener en cuenta que estos riesgos repercuten de manera directa en un activo mucho más importante que el propio dispositivo: la información que almacena.

Dicho de otra forma, los riesgos de los soportes se trasladan de manera directa a la información que contienen, cuya importancia y valor puede

ser mucho más alto, tanto en el caso de rotura (por ejemplo, una copia de seguridad cifrada) como en el de robo (por ejemplo, un USB).

Por tanto, la mejor manera de proteger la información que contienen es proteger los propios soportes.

b. Cifrado de soportes de información

La principal medida a aplicar sobre los soportes que utilizamos para evitar que la información se vea comprometida en el caso de robo o pérdida, es la de cifrar la información. De este modo nos aseguramos de que la información no es accesible por una persona no autorizada.

Existen múltiples herramientas para el cifrado de la información y la mayor parte de los fabricantes de herramientas de seguridad disponen de aplicaciones específicas para ello.

Además de estas herramientas, muchas aplicaciones de compresión y suites de ofimática disponen de funcionalidades específicas para el cifrado de los documentos, que en ciertas circunstancias y cuando no se requiere el cifrado de todo el dispositivo es una medida muy útil para el intercambio y almacenamiento de información. Siempre, evidentemente, que la clave utilizada para el cifrado sea robusta.

c. Destrucción segura

Cualquier soporte tiene una vida útil determinada, ya sea por quedar obsoleto, tener poca capacidad en comparación con otros soportes o mostrar fallos en su funcionamiento (que, no obstante, pueden permitir a una persona con conocimientos recuperar parte de la información que contiene).

Una vez llegado el final de esta vida útil, debemos destruir el soporte de una manera adecuada, para evitar que alguien pueda obtener la información que este almacena. En seguridad llamamos a eso un proceso de destrucción segura.

Para garantizar que nadie podrá acceder a la información que hubiera contenido el soporte, lo más frecuente es realizar una destrucción física.

Dependiendo del tipo de soporte que utilicemos, es posible que seamos capaces de realizar una destrucción segura con medios propios. Por ejemplo, si se trata de un USB, un CD/DVD o de una tarjeta de memoria, podemos destruirlos fácilmente con el uso de, por ejemplo, un martillo. Algunas trituradoras de papel también permiten la destrucción de discos ópticos de manera segura.

Sin embargo, la destrucción de discos duros de los equipos, o cuando el volumen de soportes es muy grande, puede requerir que necesitemos delegar la destrucción en un tercero. En este caso, es necesario que el proveedor firme con nosotros un compromiso de confidencialidad y requiramos un certificado de destrucción.

Debemos recordar que no estamos hablando de un proceso de reciclaje, sino de destrucción, con independencia que posteriormente, cuando es imposible la recuperación de la información, se reciclen los materiales.

d. Borrado seguro

En el punto anterior hablábamos de destrucción segura, pero debemos tener en cuenta que no siempre un soporte es desechado, sino que a menudo es reutilizado.

Por ejemplo, una computadora portátil que inicialmente pertenecía a un usuario de recursos humanos y que luego es utilizado por un usuario de comunicaciones o una computadora de escritorio que donamos.

En estos ejemplos se muestra que es necesario, antes de donar o reutilizar un soporte, aplicar medidas de borrado seguro. Para esta finalidad existen múltiples herramientas que nos permiten realizar un borrado seguro, muchas de ellas de software libre.

También podemos aplicar esto a aquellos USB que utilizamos de manera esporádica y que podemos prestar a compañeros, clientes o proveedores, pensando que con borrar la información de la manera habitual es suficiente.

Además, es necesario tener en cuenta que el formateo de un soporte no implica necesariamente el borrado seguro de su información.

Algunas de las medidas de seguridad que debemos aplicar para evitar confusiones en el uso de soportes son:

- Marcar o etiquetar los soportes de las distintas áreas o propietarios para que no sean intercambiados por error.
- Evitar en la medida de lo posible el uso de memorias USB. En lugar de esto, podemos establecer carpetas por departamento con control de acceso dependiendo del usuario.
- Documentar el procedimiento a seguir para realizar un borrado seguro.

4. EL PUESTO DE TRABAJO

El puesto de trabajo es el lugar en el que realizamos el trabajo diario. Como parte de las tareas cotidianas, cualquier usuario requiere acceder a diversos sistemas y manipular diferentes tipos de información. Como consecuencia directa, debemos tener en cuenta que el puesto de trabajo es un punto clave desde el punto de vista de la seguridad de la información.

Por ello, es necesario que apliquemos un conjunto de medidas de seguridad que nos garanticen que la información, tanto en papel como en formato electrónico, está correctamente protegida.

a. Gestión de la documentación

Habitualmente, cuando pensamos en un puesto de trabajo estándar, nos viene a la cabeza un puesto de trabajo en una oficina, con una mesa de trabajo, archiveros, etc.

Para evitar esto, debemos tomar una serie de sencillas medidas preventivas:

- Emplear elementos adecuados para almacenar el papel, como por ejemplo armarios y gavetas que dispongan de un buen cierre, o cajas fuertes o armarios ignífugos en caso necesario.
- Destruir la documentación de manera segura. Dependiendo del volumen de papel, podemos utilizar trituradoras de papel

convencionales o subcontratar la retirada y destrucción a un proveedor. En este último caso no debemos olvidar firmar el acuerdo de confidencialidad pertinente y solicitar los certificados de destrucción segura.

b. Contraseñas seguras

¿Por qué contraseñas seguras? Porque me permiten resguardar la información, mis cuentas de correo o redes sociales, acceso a los dispositivos, etc. de personas que pueden obtener la información de los obreros o aún tu propia información personal.

Debemos hacer uso de una política de contraseñas seguras, que defina al menos los siguientes aspectos de las claves que utilizemos:

- La longitud mínima de las claves.
- La obligación de utilizar minúsculas, mayúsculas y símbolos.
- La periodicidad con la que se debe cambiar la contraseña.

Un ejemplo de contraseña segura sería una clave de acceso con una longitud mínima de dieciséis caracteres, compuesta por una combinación de letras mayúsculas, minúsculas, números y símbolos.

Es importante hacer uso de un sistema de autenticación en dos pasos o de dos factores para así minimizar el riesgo de que alguien pueda acceder en caso de que la contraseña se filtre. Cada servicio tiene opciones distintas, como por ejemplo la generación de un código a través de una aplicación en el móvil.

También debemos recordar que las contraseñas son personales, secretas e intransferibles. No debemos apuntarlas en *post-its*, libretas, documentos de texto o cualquier otro medio que permita acceder fácilmente a nuestras claves. En el caso de que necesitemos que un compañero acceda a información que gestionamos, podemos poner en funcionamiento medidas alternativas, como utilizar repositorios compartidos o informar a los clientes de un segundo contacto.

Se recomienda el uso de administradores de contraseñas (ver más detalles en la sección de Herramientas) para contar con una base con

todas las contraseñas y no tener que recurrir a nuestra memoria u otros medios inseguros.

c. Política de mesas limpias

A diario trabajamos con gran cantidad de documentación, que es habitual que esté distribuida encima de la mesa, para mayor comodidad o porque es necesaria para las tareas diarias.

Sin embargo, al acabar la jornada debemos guardar la documentación que se encuentre a la vista. Esto es especialmente importante si trabajamos en entornos compartidos con otras organizaciones o gente externa. De esta manera evitaremos miradas indiscretas que puedan derivar en una fuga de información, además del robo de documentos que pueden contener información confidencial.

Una política de mesas limpias requiere que:

- El puesto de trabajo esté limpio y ordenado.
- La documentación que no estemos utilizando en un momento determinado debe estar guardada correctamente, en especial cuando dejamos nuestro puesto de trabajo y al finalizar la jornada.
- No haya usuarios ni contraseñas apuntadas en *post-it* o similares.

Además, aunque no sea una medida específica de mesas limpias, si abandonamos el puesto de trabajo, debemos bloquear nuestro equipo para evitar accesos no autorizados.

d. Ingeniería social

Los ataques de ingeniería social tienen como objetivo a cualquier persona, sin importar qué tarea realice. A través de ellos un atacante puede obtener información confidencial de las propias víctimas, o utilizar esta para acceder a otras personas de la organización de manera inadvertida.

Existen cuatro pilares de los ataques de ingeniería social, que permiten que en muchos casos estos sean exitosos:

- El deseo de ayudar a otras personas.
- La confianza de que las personas actúan por buena voluntad.
- El no querer decir que no a las peticiones de otras personas.
- El deseo de ser halagado.

La mejor manera de entender lo que significa un ataque de ingeniería social es mediante un ejemplo, que veremos a continuación.

Supongamos que alguien en una empresa que su puesto está subordinado, recibe una llamada de una persona que le indica que le llama del departamento de informática, aunque en realidad se trata del atacante.

Tras una breve conversación, el atacante puede solicitarle información sobre su equipo, la política de actualizaciones, los programas instalados, o incluso solicitarle su usuario y contraseña para realizar mantenimiento del equipo. A partir de este momento, el atacante podría llevar a cabo acciones como intentar acceder a los sistemas corporativos, instalar un troyano o registrar todas las pulsaciones del teclado.

Aunque parezca algo fruto de la casualidad, los ataques de ingeniería social se llevan a cabo de manera planificada, obteniendo información de múltiples fuentes, lo que permite simular un conocimiento similar al que tendría alguien que trabajase en la organización.

Uno de los medios más utilizados en la ingeniería social es el correo electrónico. Bajo cualquier pretexto o excusa invitan al usuario a enviarles información personal o de la organización, a hacer clic en algún enlace o a abrir un archivo adjunto infectado. El ataque por correo electrónico se realiza través de una cuenta falsa con características similares al servicio u organización que representan para darle más credibilidad. Por ejemplo, se envía un correo electrónico en el que se indica que, debido a una auditoría que se está llevando a cabo se debe cambiar una contraseña o el envío de un informe urgente. Cualquier pretexto es bueno para invitar a la persona a abrir el enlace e introducir

las credenciales o a ejecutar el archivo que se incluye en el correo electrónico.

Esto hace que este tipo de ataques sean los más difíciles de prevenir y, por lo tanto, los que mayor probabilidad de éxito tienen. Debemos estar alerta ante cualquier actividad o solicitud sospechosa. ¿Cuál es la mejor herramienta contra este tipo de ataques? El sentido común.

e. Fugas de información

La mayoría de las fugas de información que se producen en las organizaciones pueden ser fruto de errores al utilizar los sistemas con los que gestionamos la información.

Para evitar fugas de información, debemos ser muy cautelosos a la hora de usar el correo electrónico y las redes sociales.

Por ejemplo, las aplicaciones para gestionar el correo electrónico suelen tener la función de autocompletar la dirección del destino. Si no somos cautelosos, es posible que enviemos accidentalmente información confidencial a un destino inapropiado.

Por otro lado, en redes sociales es habitual que algunos usuarios incluyan información sobre obreros o proyectos en los que están trabajando, proporcionando valiosa información que puede ser utilizada para organizar un ataque de ingeniería social entre otros.

Actualmente existen soluciones informáticas cuyo objetivo principal es reducir el riesgo de las fugas de información, sin embargo, debemos tener en cuenta que ninguna herramienta es capaz de sustituir al ya mencionado sentido común a la hora de gestionar la información (ver más detalles en la sección de Herramientas).

f. Programas maliciosos

Hay personas que se dedican a crear programas o códigos que buscan dañar. A veces buscan nuestra información y otras veces buscan nuestro dispositivo para perpetrar un ataque masivo. Los códigos maliciosos conocidos como *malware* tienen muchas variantes: virus, troyanos,

gusanos, *adware*, *keyloggers*, *dialers*, *rootkits*, *ransomware*, *rogueware*, etc.

¿Qué puedes hacer de forma activa para evitarlos?

-Utilizar un antivirus y tenerlo actualizando información (ver más detalles en la sección de Herramientas).

-Actualizar el sistema operativo.

-Actualizar las aplicaciones.

-No usar software con licencias *piratas* o ilegales.

5. LOS DISPOSITIVOS MÓVILES

Existen muchos tipos de dispositivos móviles. Hasta hace poco, en las empresas se utilizaban las computadoras portátiles, pero actualmente, casi la totalidad de personas hacen uso de *smartphones*, ya sea para uso personal o con la organización, y también existe una tendencia creciente en el uso de las *tablet*.

Los riesgos más habituales de los dispositivos móviles son la pérdida, el robo y la rotura, destrucción o avería. Sin embargo, aunque en muchos casos esta tecnología tiene un costo elevado, el mayor problema que se deriva de estos incidentes no es la pérdida económica directa, sino la pérdida o robo de información.

Para evitar estos riesgos debemos implementar diversas medidas de seguridad que se describen a continuación. Así como aplicar todas las actualizaciones del sistema y de las apps (ver más detalles en la sección de Herramientas).

a. Cifrado de los dispositivos móviles

Habitualmente, los dispositivos móviles se utilizan en todo lugar. Por este motivo, debemos cifrar la información almacenada en estos soportes. Así conseguiremos reducir el impacto que podría ocasionar la pérdida o robo de un dispositivo móvil.

Existen múltiples herramientas para el cifrado de información y la mayor parte de fabricantes de herramientas de seguridad tienen aplicaciones para ello. Además, muchas aplicaciones de compresión y ofimáticas disponen de funcionalidades específicas para el cifrado, que pueden resultar útiles para el intercambio de información entre dos partes y suficientes en la mayoría de los casos (ver más detalles en la sección de Herramientas).

b. Conexiones a redes Wifi públicas

Es frecuente hacer uso de las redes Wifi públicas cuando nos encontramos en lugares públicos, como aeropuertos, cafeterías, tiendas, restaurantes o bibliotecas. Por lo general, lo hacemos para evitar el costo de la conexión móvil o por velocidad, si no tenemos suficiente cobertura de datos.

Sin embargo, las redes Wifi públicas presentan diferentes riesgos, siendo el principal no saber quién controla la Wifi. Esto no significa que el dueño de un local tenga malas intenciones, sino que un usuario malintencionado puede atacar la red y llegar a controlarla si esta no tiene las medidas de seguridad adecuadas, sin que el propietario del local (y proveedor de la conexión) lo sepa.

Si eso sucede, es posible que nuestros datos sean interceptados por algún ciberdelincuente, capturando toda la información que transmitimos. Por ejemplo, sería posible que éste obtuviera el usuario y contraseña que usamos para acceder a nuestras redes o incluso las claves para administrar nuestras cuentas bancarias en línea.

No es recomendable hacer uso de este tipo de redes si vamos a manejar información sensible o confidencial, acceder a nuestras cuentas bancarias, acceder a datos de la organización o similares. Debemos utilizarlas únicamente en un contexto lúdico (leer noticias, ver contenido multimedia, etc.), a pesar de que en los *smartphones*, muchas aplicaciones como las redes sociales o el correo electrónico realizan tareas de sincronización sin que el usuario sea consciente de ello.

Por tanto, si necesitamos conectividad fuera de nuestras oficinas, debemos utilizar una red privada virtual o VPN (por las siglas en inglés de Virtual Private Network). Las VPN nos permiten que el proveedor de

internet no vea dónde estamos navegando y a qué servicios accedemos (ver más detalles en la sección de Herramientas).

c. Configuraciones de seguridad vs por defecto

Por norma general, las configuraciones de seguridad por defecto de los dispositivos móviles no tienen activadas todas las medidas de seguridad que ofrece el sistema, ya que éstas pueden introducir demasiada complejidad para algunos usuarios básicos.

Sin embargo, cuando se trata de dispositivos que vamos a utilizar en el entorno corporativo, es imperativo que apliquemos a cualquier tipo de dispositivo las necesarias medidas de seguridad.

Entre las funcionalidades extras de seguridad que podemos usar, cabe señalar las siguientes:

- Cifrado de los soportes de almacenamiento.
- Contraseña de acceso al sistema.
- Copias de seguridad periódicas.

d. Geoposicionamiento

Llamamos geoposicionamiento a la capacidad de algunos dispositivos de ubicarse geográficamente. Esta funcionalidad es utilizada por ejemplo por los GPS para guiar al usuario en su trayecto.

Sin embargo, la información de geoposicionamiento también es utilizada por otros servicios y aplicaciones. Por ejemplo, en diversas redes sociales existe la posibilidad de que autoricemos a la red a posicionarnos, y las aplicaciones para capturar y editar imágenes también guardan información sobre la ubicación en la que se ha tomado la foto.

El principal riesgo asociado a estos datos de localización es que estamos recabando, almacenando y quizás, difundiendo, más información de la necesaria. Esto ocurre en la mayor parte de los casos de forma involuntaria.

Dado que la mayor parte de los dispositivos móviles y sus aplicaciones permiten habilitar y deshabilitar las funciones de geoposicionamiento, según las preferencias y necesidades del usuario, se recomienda deshabilitar esta funcionalidad siempre que no sea estrictamente necesario.

6. COMUNICACIÓN

a. Cómo comunicarse de forma segura CON tu obrero

Eres un elemento clave en el cuidado de tus trabajadores interculturales ¡Es crucial que permanezcas en contacto con ellos! Habla con ellos sobre:

- ¿Hay una dirección de correo electrónico específica para usar?
- ¿Es aceptable el uso de aplicaciones de chats, llamadas o video llamadas?
- ¿Deberías usar redes sociales?

Hoy hay muchas aplicaciones que nos permiten estar comunicados e interconectados a toda hora. Pero muchos de ellos basan su negocio en los datos que generamos y comercian con las redes de contactos o muchas veces deben responder a solicitudes judiciales de distintos gobiernos (recuerda lo que se expuso sobre culpabilidad por asociación). La aplicación de mensajería más usada lee nuestra lista de contactos completa y la sube a su servidor, nos relaciona y con los contactos de nuestros contactos. Compartiendo la información con terceros aunque afirme que la conversación está “cifrada de extremo a extremo”. Muchos servicios tienen algoritmos (propios o de terceros) que leen los mensajes para ofrecernos publicidad enfocada. ¿Qué opciones tenemos? Mira la sección de herramientas donde hay ejemplos y sugerencias.

b. Pautas generales de comunicación

- No critiques al gobierno del país anfitrión, especialmente ninguna política o persona por nombre. Es importante tener cuidado al opinar sobre cualquier tensión o tragedia.

- No menciones misiones, evangelismo, testificar, dar Biblias, la religión del país anfitrión, la iglesia en el país anfitrión, etc.
- No envíes cartas con membrete de la iglesia o paquetes con etiquetas de la iglesia.
- No menciones el nombre de otros obreros en el país anfitrión ni identifiques de ninguna manera a personas que puedan estar interesadas en el cristianismo.
- Limita tu uso del lenguaje evangélico al hablar de tu propia vida espiritual. Puedes citar la Escritura, pero la moderación es la clave.
- No utilices la sustitución de caracteres, por ejemplo: "Nosotros estamos or@ndo por ti."
- No des las direcciones postales o de correo electrónico de tus obreros a nadie a menos que tengas permiso explícito por parte de ellos. Además, transmite también estas pautas.
- No reenvíes correos electrónicos o cartas de tus obreros sin su permiso.

c. Cómo comunicar de forma segura ACERCA de tu obrero

Compartir información sobre los obreros interculturales es crucial para su continuo apoyo financiero y de oración. Sin embargo, puede ser un área que requiere atención adicional cuando existen problemas de seguridad. Algunos han tenido que regresar a su país de origen cuando los seguidores bien intencionados han compartido demasiada información.

Los mayores riesgos de exposición y expulsión provienen de la información publicada en Internet. Aquellos que quieran obstaculizar el trabajo pueden buscar en las redes sociales, blogs y sitios web, que pueden buscarse desde cualquier lugar donde haya una conexión a Internet. Puedes preguntar con razón: "¿Cómo podemos comunicarnos con la iglesia de una manera que sea efectiva sin poner a nadie en riesgo?" Mira la sección de herramientas donde hay ejemplos y sugerencias.

¿Qué hay en un nombre? La palabra "misionero" se ha convertido en un término arriesgado. Diferentes personas tienen muchas ideas diferentes de lo que hace un "misionero". Para ayudar a comunicarse de manera más segura, puede considerar sustituir otra palabra, por ejemplo, "obrero".

Pautas básicas:

Sugerimos las siguientes pautas para varios contextos... y son sólo eso - pautas - asegúrate de consultar con tus obreros interculturales sobre cómo quieren que manejes la comunicación.

PÚBLICO

Nunca uses el nombre real o las fotos del obrero. No utilices nombres específicos de países o ciudades, sino utiliza nombres regionales generales.

SEMIPÚBLICO

Las reuniones de la iglesia deben considerarse semipúblicas, ya que la mayoría están abiertas a los visitantes y algunas se graban o transmiten en otros lugares. Usa sólo los nombres de pila de los obreros y los nombres regionales en lugar de lugares específicos. Está bien usar las fotos de los obreros en un servicio de la iglesia (muchos utilizan seudónimos en vez del nombre real). Si el obrero está hablando en la reunión, es probable que no quieras grabar o transmitir esa porción de la celebración.

PRIVADO

Cuando hables con individuos o grupos pequeños de confianza, podrás compartir más información acerca de tus obreros, incluyendo sus nombres de pila y país. Puedes compartir fotos. Esto se aplica sólo a la comunicación verbal; no des información escrita sobre tus obreros.

7. HERRAMIENTAS

Debido a que la tecnología cambia constantemente y se actualiza cada vez más rápido, hemos colocado este capítulo en la web, para así disponer de la información lo más actualizada posible. Por favor visita la página: <https://fedemec.net/recursos-digitales>

PRINCIPIOS PARA LAS VISITAS DE CUIDADO INTEGRAL AL CAMPO

Alexandra Mantilla

Las visitas al campo son una herramienta muy valiosa para el cuidado integral del obrero. Basados en nuestra experiencia como equipo de Acompañamiento Integral de FEDEMEC elaboramos la siguiente lista de principios:

I. Visitas preventivas o de intervención

Usualmente FEDEMEC ha realizado visitas cuando:

1. Hemos recibido "llamados" del campo, del socio, del equipo o una persona donde nos han solicitado una visita.
2. Se han observado ciertas señales desde FEDEMEC: palabras, cartas, etc. que indican que es necesaria una visita de cuidado integral

Hasta el momento la mayoría de las visitas realizadas han sido de intervención, vamos cuando hay una luz roja. El objetivo es realizar visitas al país de servicio PREVENTIVAS.

II. Elegir el obrero o país para una visita

Debido a que los recursos hoy son limitados debemos priorizar el orden en el cual se realizan las visitas. Algunos factores que nos pueden ayudar a decidir son:

1. El lugar de servicio
2. La personalidad del obrero
3. La vida espiritual del obrero
4. Un llamado de ayuda de su iglesia local
5. Lo que el cuidador pueda percibir en su comunicación con el obrero

6. Los informes mensuales de los cuidadores
7. Los informes anuales que los obreros dan a FEDEMEC

Hay obreros que se mantienen bien a pesar de estar sirviendo en lugares muy difíciles y otros que están en lugares que nos pueden parecer menos conflictivos pero que están en crisis.

III. Lugar ideal para una visita

1. Ir al lugar donde el obrero sirve: para algunos misioneros es muy importante que alguien vaya y vea el mundo en el que viven, "quiero que venga y saboree conmigo la arena del desierto." El obrero puede contarnos su realidad, pero hay cosas que sólo se perciben estando ahí.
2. Llevar al obrero a un lugar neutral: existen casos donde lo mejor es sacar al misionero del campo a un lugar neutral. Porque:
 - a. Puede ser muy difícil sacar una visa para entrar al país a hacer la visita.
 - b. Debido a ciertas situaciones particulares es más efectivo sacarlo del ambiente donde está para brindarle cuidado integral efectivo.
3. Hacer un retiro de obreros en Costa Rica: más allá del tema económico que conlleva traer a los obreros, consideramos que no es tan conveniente porque cuando están acá deben dividirse entre compromisos con FEDEMEC (que incluye el cuidado integral), la familia y la iglesia.

Se debe estudiar cada caso y definir qué es lo más conveniente para esa visita en particular.

IV. Presentar el proyecto a la iglesia o a posibles ofrendantes

1. Elaborar un documento donde se presente:
 - a. A quién se le hará la visita.
 - b. Por qué es importante hacerles una visita.

- c. Los temas a desarrollar en la visita.
 - d. La necesidad u oportunidades para que otros participen económicamente y en oración.
2. Se recomienda:
- a. No solo dar el documento, se requiere de una reunión personal para tratar algunos temas importantes.
 - b. Tomar en cuenta la relación del obrero con la iglesia. Será más fácil que una iglesia que mantiene un vínculo fuerte con el obrero participe en la visita.
 - c. No fomentar los malos conceptos del “supermisionero” o el “pobrecito”. Presentarlo como una persona que al igual que cualquier otra necesita apoyo y trabajar ciertas situaciones en su vida y que debido a su rol ministerial vive situaciones particulares que requieren una atención diferente a la de una persona que sirve en su país natal.
 - d. Recordar que los misioneros y los pastores tienen ciertos puntos en común:
 - Los pastores suelen identificarse con la presión y la soledad que puede vivir un obrero transcultural.
 - El misionero, al igual que el pastor, a veces tiene miedo de hablar de ciertas cosas y que la gente lo deje de apoyar.

V. Perfil del cuidador que realiza viajes de visitas al campo

Es muy importante:

1. Tener buena salud física. Si tiene algunas condiciones de salud deben estar bajo control médico.
2. Ser genuino.
3. Ser flexible.

4. Estar consciente que en este viaje podrá experimentar choque cultural en un periodo muy corto de tiempo y estar dispuesto soportarlo con gozo.

VI. Preparación del cuidador previo una visita

1. Tener un equipo de apoyo:
 - a. Financiero
 - b. En oración puesto que el desafío de las visitas principalmente es la guerra espiritual
2. Prepararse espiritualmente debido a que las visitas al campo no es un tema tan técnico como algo divino.
3. Realizarse un chequeo médico antes de salir.
4. Ponerse con tiempo todas las vacunas que necesite según el lugar de la visita.

VII. Visitando un equipo

En la medida de lo posible se recomienda ampliar la visita no a una sola persona sino aprovechar el viaje para brindar cuidado al equipo, de esta manera maximizar el uso de los recursos y sacarle el mayor provecho a la visita.

Consideraciones a tomar en cuenta:

1. El cuidador debe estar consciente de su capacidad física, mental, emocional y espiritual. Visitar a un equipo es más desgastante que visitar a sólo una familia o una persona.
2. Los equipos de campo suelen estar conformados por obreros que no son únicamente de FEDEMEC. Desde el inicio la intención de la federación ha sido visitar no sólo a los "nuestros", sino también a las otras personas que se encuentran sirviendo junto a los "nuestros" ¿Cómo se trabaja en estos casos el tema de fondos y de autoridad?
 - a. Autoridad: Si vamos a hacer visitar a otros obreros que no son de FEDEMEC debemos preguntarle a las

organizaciones si están de acuerdo en que se haga la visita.

- b. Fondos: Al compartir sobre la visita con las agencias de esos otros misioneros (muchas veces han sido socios de campo de FEDEMEC), se les ha solicitado una ofrenda y estos han apoyado la visita con una parte de los fondos requeridos.

VIII. Planificando una visita de campo

1. Definir si la visita es preventiva o de intervención.
2. Establecer con el obrero o el equipo qué expectativas tienen, el porqué quisieran una visita y de cuánto tiempo dispondrían para que la visita sea productiva.
3. Preguntarle al obrero o al equipo cuáles son sus necesidades.
4. Con base a lo anterior se puede establecer una serie de temas que permitan que la visita sea más efectiva.
5. En caso de que los futuros visitados no tengan muy claro qué es lo que necesitan o desean, ser podría comenzar con un *debriefing* y basándose en las conclusiones de ese tiempo de conversación, se pueden definir los temas más adecuados.

Se podrían tocar temas generales tales como:

- Transición
 - Adaptación
 - Duelo
 - Relaciones de equipo
 - Rendición de cuentas
 - Herramientas para mantener la pureza en el campo
 - Prioridades en el ministerio
6. En el levantamiento de fondos para el viaje, se puede incluir un rubro que sea para llevar una ofrenda especial para los obreros que se vayan a visitar. Esta ofrenda suele ser una gran sorpresa y

una manera de brindar un cuidado no sólo emocional y espiritual sino también material.

IX. Problemas más comunes que presentan los obreros en el campo

1. Prioridades en el ministerio: concepto de “Dios patrón” en vez de enfocarse en Dios mismo. Dedicarse más al proyecto que a su vida o a su propia familia.
2. Depresión y Ansiedad (ver Anexo 7)
3. Matrimonio: relación de pareja, comunicación.
4. Problemas de salud: obesidad, hipertensión, sedentarismo, etc.

Suele suceder que los obreros solo hablan del proyecto, ministerio, gente a la que sirven y no de ellos mismos. Esto se deriva del tema de las prioridades ¿Qué es lo más importante? ¿Qué está en el centro de sus vidas?

X. Qué hacer durante la visita

1. Planificar el viaje para tener 2-3 días antes de comenzar las sesiones para descansar y ambientarse.
2. En la medida de lo posible hospedarse en la casa de los obreros, rotar si es del caso. Normalmente están acostumbrados que cuando alguien les visita, este se queda en un hotel, no obstante convivir en la casa con ellos es una buena oportunidad para conocerlos mejor.
3. No asumir que la gente sabe que la visita es por parte de FEDEMEC, hay que decirles directamente.
4. Para que haya un marco de confianza, honestidad y cordialidad, el cuidador debe abrir su corazón ante el obrero contándole alguna anécdota de algo que le haya sucedido que muestre su lado humano, esto creará el ambiente propicio para que la vida sea fructífera.
5. Tener dos días con todo el equipo, esto ayuda a que aquellos que no lo conocen le vayan tomando confianza.

- a. Brindar temas que sean de beneficio para todo el equipo.
 - b. Se puede cerrar la visita al equipo celebrando la Santa Cena.
6. Tener tiempos individuales con cada uno.
 - a. Dedicar el día entero para estar con la persona o matrimonio.
 - b. La persona decide si quisiera que sea en su casa o afuera.
 - c. Si desean ir a comer afuera el cuidador paga, dentro del levantamiento finanzas debe haber presupuesto para esto.
 - d. En el caso de los matrimonios ellos deciden si van con sus niños a la reunión o no.
7. Visitar los proyectos, esto es muy importante para el obrero, tomar el tiempo para conocer aquello por lo que ha trabajado y se ha esforzado.
 - a. Aprender lo básico del idioma: “hola”, “buenos días”, “muchas gracias”, para poder comunicarse con los nacionales.
 - b. Es muy importante que el cuidador tenga presente que no es un supervisor de campo, sino que desea ir a conocer porque tiene un interés genuino.
8. Si el cuidador lo requiriera, sería importante que se tome un descanso a la mitad de la visita.
9. Al regresar podría tomarse un par de días de descanso.

XI. Informe de la visita

1. Solicitar una carta a los obreros con el fin de ser mostrada a las personas que apoyaron la visita.

La carta debe incluir el testimonio de cómo la visita le ayudó a él personalmente y a su ministerio. De la misma manera puede brindar sugerencias sobre qué se podría mejorar.

Tome en cuenta que no es obligatorio hacer este tipo de carta.

2. Enviar un informe a FEDEMEC, a la iglesia y a aquellas personas que apoyaron el proyecto. Debe dar informe de la visita en términos generales. Es muy importante no incluir detalles privados. Se debe guardar la confidencialidad.

En este informe se debe adjuntar la carta de los misioneros en caso de que la hayan elaborado.

XII. Consejos prácticos para el cuidador que realiza la visita

1. En la visita es importante enfocarse en el ser humano como tal, esposos, padres, etc., no tanto en su posición ministerial.
2. Uno de los grandes desafíos para el cuidador es no establecer juicio cuando se hable de temas personales.
3. Sobre todas las cosas debe procurar mantenerse saludable. Investigar sobre los diversos tipos de comidas, horarios y vacunas requeridas. Conocer con anticipación los lugares públicos donde podría comer y qué tan seguros son, lo mismo de las condiciones donde se hospedará.
4. Procurar mantenerse alegre, feliz, animado. Tratar de tener suficiente solvencia económica (con la ayuda de aportes) para procurar comer bien y tener la oportunidad de hacer algo diferente a la visita propiamente dicha.
5. Ser consciente de sus límites y saber decir no puedo, o no puedo más. Hay que tener cuidado de no mostrarse como el superhéroe.
6. Recordar que el enfoque es cuidar del obrero. Evitar serle carga y que los papeles se inviertan.
7. Debido a ciertas condiciones de salud pública de algunos lugares, sería conveniente realizarse un chequeo médico al regresar de la visita.
8. No perder de vista el objetivo de la visita. Aunque no está mal hacer un poco de turismo (muchas veces los mismos obreros quieren llevarnos a conocer algún lugar), no debemos cargarlos con nuestras peticiones de los lugares que queremos conocer, o las comidas que queremos comer. El objetivo de la visita es

servirles, es encarnar la presencia de Jesús en medio de la situación única que cada uno de ellos esté viviendo.

ANEXOS

ANEXO 1: DESCRIPCIÓN DE PUESTO DEL COORDINADOR DEL ÁREA DE ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL DE FEDEMEC

Naturaleza del trabajo: Velar que los candidatos, obreros en el campo y en reingreso estén siendo acompañados de manera integral.

Deberes específicos

1. Mantener contacto con todos los obreros y candidatos procurando fortalecer la relación con FEDEMEC.
2. Enviar y revisar los informes anuales de los obreros de campo y brindar la retroalimentación correspondiente.
3. Informarles sobre los servicios (no financieros) que brinda FEDEMEC y la manera adecuada de solicitarlos.
4. Atender requerimientos (no financieros) de los obreros: envío de regalos a familiares, búsqueda de boletos aéreos, entre otros.
5. Mantener actualizada la base de datos.
6. Coordinar que todos los candidatos y obreros tengan un cuidador asignado por parte de FEDEMEC.
7. Verificar que los cuidadores estén realizando las labores asignadas.
8. Comprobar que reciban el servicio de psicología aquellas personas que lo solicitan.
9. Organizar los desayunos de bienvenida para los que están en reingreso.
10. Verificar que se les realice el debriefing.
11. Coordinar con Acción Social de la Clínica Bíblica la atención médica básica para los que están licencia que lo requieran.
12. Recibir los informes de los socios de campo.

13. Participar en la intervención en crisis junto con el socio de campo y la iglesia enviada según la situación lo requiera.
14. Brindar apoyo en la realización de los desayunos para los familiares de los misioneros.
15. Reclutar cuidadores y psicólogos para el equipo de Acompañamiento Integral según sea necesario.
16. Organizar capacitaciones para el equipo de Acompañamiento Integral.
17. Brindar herramientas de cuidado integral a la iglesia local por medio de cursos, talleres y o conferencias.
18. Buscar posibles alianzas estratégicas para el acompañamiento integral de los misioneros con otras organizaciones e individuos.

ANEXO 2: RECOMENDACIÓN DE SALIDA AL CAMPO

Área:	CUIDADO INTEGRAL
Fecha:	
Cuidador:	
Obrero (Misionero o Candidato):	
PARTE 1: RESUMEN DE TEMAS TRATADOS	
PARTE 2: RECOMENDACIONES	
Áreas Fuertes	
Áreas para Trabajar	

Debido a lo anterior, yo (nombre del cuidador) considero que, desde la perspectiva de Cuidado Integral de FEDEMEC, (nombre de el(los) obreros) (SI/NO) está listo para salir al campo.

Firma Cuidador: _____

ANEXO 3: MANUAL DEL CUIDADOR

La siguiente es una lista de temas sugeridos que el cuidador puede desarrollar en las reuniones con los candidatos. Aunque se refiere principalmente para el trabajo con candidatas algunos temas se pueden adaptar al acompañamiento de obreros.

Tema: Llamado	Objetivo General: Conocer cuál es el concepto de llamado del candidato e interpretar la convicción que tiene de su propio llamado.
	Objetivos Específicos: <ul style="list-style-type: none"> - Conocer el tipo de apoyo que tiene de su iglesia y familia.
	Preguntas: <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo recibiste el llamado a las misiones? - ¿Qué pasaje bíblico respalda tu llamado? - ¿Qué dice tu familia y tu iglesia de tu llamado? - ¿Qué pasaría si no puedes salir al campo misionero?
Tema: Vida	Objetivo General: Conocer mejor al candidato
	Objetivos Específicos: <ul style="list-style-type: none"> - Escuchar la historia. - Evaluar posibles temas sin resolver que este tenga.
	Preguntas: <ul style="list-style-type: none"> - ¿De qué manera has visto a Dios presente a través de tu vida? - ¿Cómo te sientes contigo mismo respecto a la vida que has vivido? - ¿De qué manera las situaciones positivas de tu vida te han capacitado para hacer lo que Dios te llamó a hacer?

	<ul style="list-style-type: none"> - ¿De qué manera las situaciones negativas de tu vida te han capacitado para hacer lo que Dios te llamó a hacer? - ¿Hay alguna situación difícil de tu vida que aún no hayas sanado? - ¿Cuáles cundir consideras que son tus debilidades y cualidades? - ¿Cómo consideras que será tu vida dentro de 10 años?
Tema: Relación personal con Dios	Objetivo General: Analizar el concepto que tiene de Dios y cómo está su relación con Él.
	Objetivos Específicos: <ul style="list-style-type: none"> - Saber cómo está su práctica de las disciplinas espirituales. - Entender quién es Dios para el candidato.
Tema: Soltería, Matrimonio y Familia	Preguntas: <ul style="list-style-type: none"> - ¿Quién es Dios para ti? - ¿De qué manera Dios te habla? - ¿Cuáles disciplinas espirituales practicas con más frecuencia? ¿Cada cuánto lo haces? - ¿Cuáles disciplinas espirituales te cuestan más? - ¿De qué manera percibes a Dios presente en tu vida diaria? - ¿Alguna vez te has sentido abandonado por Dios? ¿Qué has hecho en esta situación?
	Objetivo General: Conocer más a la familia del candidato y cuál es su concepto de los varios estados civiles.
Objetivos Específicos: <ul style="list-style-type: none"> - Conocer las generalidades sobre la familia de la que proviene el candidato. - Detectar si la situación de soltería es algo resuelto o no. - Observar qué opina una persona acerca de su cónyuge. - Detectar señales de algún posible problema matrimonial que requiera intervención. 	

Preguntas:

Familia:

- ¿Quiénes componen tu familia (de la que provienes)?
- ¿Qué piensa tu familia de que te vayas al campo misionero?
- ¿Cómo crees que te sentirías teniendo a tu familia lejos?
- ¿Qué pasaría si alguien de tu familia enferma o fallece?

Solteros:

- ¿Tienes novio? ¿Alguna vez tuviste?
- ¿Te quieres casar? ¿Sí o no? ¿Por qué?
- ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de salir al campo soltero?
- ¿Cómo manejas el tema de la soledad?

Divorciados o viudos:

- ¿Hace cuánto te divorciaste o enviudaste?
- ¿Qué proceso de sanidad seguiste y con quién?
- ¿Te gustaría casarte de nuevo?

Casados:

- ¿Qué es lo que más te gusta de tu vivir cónyuge?
- ¿De qué manera los dones tu cónyuge enriquecen tu servicio al Señor?
- ¿Cómo resuelven las diferencias de opinión?
- ¿Tienen hijos? ¿Quieren tener?
- ¿Qué lugar ocupa en tu vida tu cónyuge? ¿Qué lugar ocupan en tu vida tus hijos?
- ¿Cómo definirías el rol de tu esposo(a) en el hogar?
- ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de salir al campo casados?

Tema:
Iglesia

Objetivo General: Entender cómo el candidato percibe a la iglesia y el apoyo que esta le brinda.

	<p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocer cómo es la relación del candidato con su iglesia. - Descubrir de qué manera la iglesia le está apoyando durante su proceso. - Conocer cuáles son las expectativas del aspirante respecto al apoyo de su iglesia.
	<p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Hace cuánto asistes a esa iglesia? - ¿De qué manera sirves? - ¿Cuánto conoces al pastor de tu iglesia y cuánto crees que te conoce a ti? - ¿Qué significa para ti la iglesia? - ¿Consideras que tu iglesia es misionera? - ¿De qué manera la iglesia te ha estado apoyando en este proceso de candidatura? - ¿Cuáles son tus expectativas respecto al apoyo de tu iglesia en un futuro?
<p>Tema: Relaciones Interpersonales / Trabajo en Equipo</p>	<p>Objetivo General: Descubrir cuál es la opinión del candidato sobre el trabajo en equipo y cuál es la manera usual en que maneja las relaciones interpersonales.</p>
	<p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconocer si la tendencia del candidato es trabajar solo o prefiere el trabajo en equipo. - Conocer cuál es la manera en que el candidato maneja las relaciones interpersonales, especialmente en situaciones de conflicto. - Ver cuál es la flexibilidad de la persona a la hora de trabajar con un posible equipo multicultural.
	<p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Prefieres trabajar sólo o en equipo? Por qué? - ¿Cuáles crees que son los beneficios de trabajar en equipo? ¿Qué dice la Biblia? - ¿Cuántos amigos cercanos tienes? - ¿Pides perdón cuando te enojas con alguna persona cercana? ¿Te cuesta perdonar?

	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo reaccionas cuando una persona quiere hacer las cosas de manera diferente a la que tú las haces? - ¿Te consideras una persona flexible?
Tema: Mentoría y rendición de cuentas	Objetivo General: Explicarle al candidato la importancia de la mentoría y la rendición de cuentas.
	Objetivos Específicos: <ul style="list-style-type: none"> - Dar a conocer al candidato la importancia de la mentoría y los diferentes tipos de mentores que hay. - Animarlo a que busque un mentor para su estadía en el campo. - Estudiar en la Escritura la importancia de la rendición de cuentas. - Explicar las bases para elegir un buen mentor.
	Preguntas: <ul style="list-style-type: none"> - ¿Sabes qué es un mentor? - ¿Tienes mentores actualmente? - ¿Qué opinas de la rendición de cuentas? ¿Es algo que practicas? ¿Con quién? - ¿Cómo te sientes cuando le rindes cuentas a alguien?
Tema: Duelo y descanso	Objetivo General: Hablar todo lo relacionado a duelo y descanso en relación al servicio transcultural.
	Objetivos Específicos: <ul style="list-style-type: none"> - Conocer si el aspirante ha perdido a alguien cercano y ha logrado superar ese duelo. - La importancia de despedirse bien de familia y amigos. - Aceptar el dolor de no estar presente en situaciones importantes de la familia y amigos. - Los constantes “adiós” en el campo. - Buscar crear relaciones profundas a pesar de las despedidas.

	<ul style="list-style-type: none"> - Hablar de la importancia de planificar el descanso en el campo. - Presupuestar y ahorrar para vacaciones. <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Has vivido algún duelo en tu vida? ¿Cómo lograste superarlo? - ¿Qué planeas hacer para despedirte de tu familia y amigos antes de salir al campo misionero? - ¿Cómo crees que te pueda afectar el estar lejos de tu familia en momentos importantes? - ¿Qué actividades recreativas (hobbies) tienes? - ¿Cuál es tu día de descanso? - ¿Cuándo fueron tus últimas vacaciones? - ¿Crees que el descanso es importante? ¿Por qué?
<p>Tema: Finanzas</p>	<p>Objetivo General: Conversar todo lo relacionado a finanzas y presupuesto.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconocer cuál es el concepto que tiene el candidato sobre el manejo de las finanzas. - Conocer qué piensa respecto a levantar finanzas y cuál es el conocimiento que tiene de cómo hacerlo. - Animarle a que tenga un balance entre la fe y la prudencia. Creemos que Dios provee, pero también Él nos mandó a calcular antes de emprender un proyecto para no quedar avergonzados. <p>Preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Tienes deudas? - ¿Has ahorrado? - ¿Qué piensas sobre levantar finanzas? - ¿Quién te va a apoyar en tus finanzas cuando estés en el campo? - ¿Cómo vas a levantar tus finanzas? - ¿Con cuánto te va a apoyar tu iglesia local?

- ¿Tienes a alguna persona en tu iglesia que pueda ayudarte a levantar tus finanzas cuando estés en el campo?

ANEXO 4: COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

NOTA: Todas las personas que sirvan en el Área de Cuidado Integral deben firmar un Compromiso de confidencialidad. Este es el documento que utilizamos en FEDEMEC y está basado en la legislación costarricense.

Yo, _____, mayor, _____ estado civil _____, costarricense, con cédula de identidad número _____, vecino de _____ en forma libre y voluntaria expreso:

A.- RECONOZCO Y ACEPTO:

I. Que actualmente ejecuto servicios profesionales ad honorem para, cédula jurídica Entidad sin fines de lucro que se dedica, entre otras actividades a, denominada como la organización.

II. Que como consecuencia del mismo servicio profesional, he recibido y recibiré información confidencial sobre el mismo, sus candidatos y obreros.

III. Que el término “información confidencial” se refiere, sin limitar, a la información relacionada con datos personales, secretos organizacionales, información financiera, y cualquier otra información cuya divulgación pueda afectar a la entidad contratante o sus miembros en las funciones normales de la actividad de la organización, la integridad física y la seguridad de los miembros de la organización. La “información confidencial” incluye, sin que esta descripción se considere limitativa, lo siguiente:

a. La información relacionada con “secretos de la organización” que el personal de alguna forma tenga acceso o reciba como resultado directo o indirecto de la prestación de sus servicios, tales como: La información técnica, planes estratégicos, información financiera, planes de entrenamiento, manuales de entrenamiento, procedimientos, y de cualquier tipo, listados de miembros, candidatos y voluntarios, información estadística con relación a la actividad de la organización, su

relación con otras organizaciones así como estadísticas de procesos y actividades internas. Informes y reportes enviados a miembros y candidatos, información sobre condición socioeconómica, de salud, o identificación de candidatos, investigaciones; los nombres, direcciones, y números de teléfono; la información de tipo contable, financiero, fiscal, tributario y legal de la entidad contratante, sus personeros, accionistas, clientes o demás entidades relacionadas; la información referente a las relaciones comerciales y laborales; toda aquella información no divulgada que la entidad contratante posea y pueda ser usada en alguna actividad regular o de servicios de la organización y sus asociados, y sea susceptible de transmitirse a un tercero y cualquier otra información de naturaleza reservada que no se encuentre libremente disponible a terceros y que se obtenga derivado de la relación que desempeñe con la entidad contratante concerniente a cualquier actividad directa o indirectamente relacionada con las actividades de la organización y que no se encuentre libremente disponible hacia terceros.

b. La información relacionada con “datos personales” que se refiere, sin limitar, a la información, sensible o no, relacionada con nombre, identificación, pseudónimo en el campo, profesión, condición socioeconómica, familiar, de salud, laboral, afiliación a iglesia y otras organizaciones misionera, números de teléfono, correo electrónico, ubicación, relaciones con otros gobiernos, y cualquier información que permita identificar al misionero, candidato, o voluntario de la organización.

c. Cualquier tipo de tecnología, programas de computación, propiedad de la entidad contratante, sus accionistas o de un tercero, utilizada con la licencia correspondiente, necesidades de diseño de red, diseños, información y datos, investigaciones, métodos, procesos, diagramas de procesos, sistemas, fórmulas, formulaciones, instrumentos, procedimientos, ideas, invenciones, conceptos, programas de informática en varios estados de desarrollo y su documentación relacionada, diseños, dibujos específicos, técnicas, metodologías, modelos, datos, código fuente, código objeto, documentación, diagramas, organigramas, procesos, materiales de entrenamiento, plantillas, herramientas, reportes e información sobre

procesos, cuentas, métodos de facturación, fijación de precios, datos, fuentes de suministro, y archivos.

d. La información podrá ser verbal, digital, escrita o estar plasmada o no en un medio tangible. De tratarse de datos personales, tanto la organización como el contratado se comprometen a resguardar bajo los más altos estándares de confidencialidad y medidas de seguridad el tratamiento, traspaso, resguardo y uso de esta información, cumpliendo con la normativa vigente sobre datos personales nacional e internacional.

e. Cualquier información que me sea proporcionada por la organización, que tenga relación con el manejo de la organización, procesos internos, procesos de mejora, calidad y similares, dentro de las cuales se puede mencionar la información comprendida en esta cláusula o incluso de aquella que se me proporcione por medio de las diferentes capacitaciones en que participe.

IV. Que de conformidad con la ley 8968 de protección de datos, se protege la información personal no divulgada referente a los candidatos, obreros y voluntarios de la organización, para impedir que información legítimamente bajo su control sea divulgada a terceros, adquirida o utilizada sin su consentimiento por terceros, de manera contraria a la normativa de protección de datos internacional, y la prevención del uso o su divulgación en cualquier tipo de relación. Toda persona que, con motivo de su trabajo, empleo, cargo, desempeño de su profesión o relación, tenga acceso a información no divulgada en los términos señalados en esta ley y sobre cuya confidencialidad se le haya prevenido en forma expresa, deberá abstenerse de usarla o divulgarla sin consentimiento del titular, aun cuando su relación contractual, el desempeño de su profesión o la relación con la organización haya cesado.

B.- COMO CONSECUENCIA DE LAS LEGISLACIÓN INDICADA ME COMPROMETO A:

I. No divulgar, no utilizar para beneficio propio o de un tercero, es decir a no hacer uso, ni recolección, el registro, la organización, la conservación, la modificación, la extracción, la consulta, la utilización, la

comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma que facilite el acceso a estos, el cotejo o la interconexión, así como su bloqueo, supresión o destrucción, enajenar, declarar, explotar, ya sea en beneficio propio o de tercero, o trasladar, enviar o publicar, cualquier información de la organización, sus personeros, miembros, obreros, voluntarios o candidatos, accionistas o terceros con quien tenga relación, de la cual tenga conocimiento antes, durante y después de mi relación profesional con dicha entidad.

II. Me obligo a mantener y proteger la reputación y los intereses de la organización, sus personeros, miembros, voluntarios, candidatos, misioneros, representantes, accionistas, sus servicios, prácticas, procesos, políticas, valuaciones, directores, oficiales, empleados, agentes, socios, o entidades relacionadas durante e inclusive después de terminada la relación profesional con la organización, absteniéndome de realizar, por cualquier medio, actividades, críticas, manifestaciones, declaraciones o expresiones, que pongan en riesgo o causen daños en la reputación, prestigio, operación, integridad, seguridad o relación con cualquier misionero, candidato, voluntario, actual o potencial, proveedores, u otras organizaciones, gobiernos y empresas, dentro o fuera de la República de Costa Rica.

III. Me obligo a comunicar a la Junta Directiva de la organización, mediante medio de notificación el correo electrónico ...; de forma inmediata, la existencia de cualquier conflicto de interés en relación a mi persona y el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que he adquirido frente a la organización o cualquier negocio que pueda afectar sus intereses, y el de sus miembros, voluntarios, candidatos o misioneros.

IV. Me comprometo a llevar a cabo mis servicios profesionales en el marco del cumplimiento de los más elevados estándares éticos, absteniéndome de todo tipo de práctica de corrupción o soborno, así como denunciar este tipo de comportamiento a los miembros de la Junta Directiva de la organización, en caso de que me entere de una práctica de esta naturaleza dentro de la organización.

V. Que en el uso de redes sociales, entiendo, me comprometo y acepto expresamente a NO utilizar el nombre, razón social, nombre

comercial, marcas o logos propiedad de la organización, sus personeros, accionistas, representantes, entidades relacionadas con la misma en cualquier publicación o comunicación digital, ya sea esta verbal, escrita, electrónica, en blogs, redes sociales, chats, foros, o de cualquier naturaleza, sin autorización escrita de la alta gerencia, durante toda mi relación profesional, e inclusive después de finalizada la misma. En caso de realizar cualquier opinión o publicación, me comprometo a dejar claro que las opiniones expresadas son propiedad del autor y no reflejan el punto de vista, pensar o sentir de la organización, sus personeros, accionistas, representantes y entidades relacionadas o de sus clientes. Me comprometo a nunca publicar en cualquier medio información sea personal o pública que pueda afectar el bienestar, integridad y seguridad de los candidatos o misioneros de la organización.

VI. La obligación de confidencialidad y no divulgación de secretos, protección de la reputación e intereses de la organización, sus personeros, candidatos, misioneros, voluntarios y miembros, y uso de redes sociales tendrá vigencia por tiempo indefinido. Por lo que subsiste aún después de terminada la relación entre el contratante y la organización.

VII. Que de recibir algún tipo de honorarios profesionales por los servicios brindados a la organización, este constituiría reconocimiento suficiente para aceptar y estar de acuerdo con el compromiso y obligaciones que por este acto adquiero.

VIII. Estoy de acuerdo y entiendo que la violación de cualquiera de las obligaciones contraídas y la violación de los términos de este compromiso es una ofensa grave y terminal e implicará:

a. Un pago indemnizatorio por concepto de daños y perjuicios a favor de la organización y las personas físicas directamente afectadas.

b. Causal justificada de terminación de mi relación profesional con la organización.

c. El pago de las costas y gastos judiciales que se originen con motivo de cualquier acción judicial que se interponga en los juzgados competentes y cualesquiera otros costos incurridos en cualquier acción

legal en mi contra debido a la violación de cualquiera de los términos de este compromiso.

IX. En virtud de lo anterior me hago civil y penalmente responsable por la violación de las obligaciones antes señaladas y por los daños y perjuicios que pueda causar a la organización, sus miembros, candidatos, misioneros y voluntarios, los cuales tendrán el derecho a ejercitar las acciones legales que estime pertinente.

En atención a lo anterior dejo constancia que he leído y entendido todas las cláusulas de este compromiso de confidencialidad, por lo cual lo acepto y firmo al ser las _____ horas del día _____ de dos mil veinte.

Costa Rica, 18 de mayo de 2020

F. _____

Es auténtica

ANEXO 5: NAVEGANDO EN ALIANZAS ESTRATÉGICAS CON ANGLOS Y SUS ORGANIZACIONES

Pablo M.

Es un privilegio para mí aportar a este libro por y para latinoamericanos, siendo yo un “gringo adoptado” (felizmente) entre latinos y viviendo más de 25 años en Costa Rica. Por la gracia de Dios espero contribuir con mi granito de arena a esta obra escrita importante.

Ya que Zazá escribió ampliamente sobre las alianzas, mi enfoque será ayudarte a navegar en el terreno confuso de la alianza estratégica con creyentes anglos y sus organizaciones. Mi propia experiencia como anglo en este tipo de alianza incluye el servir junto con mi esposa dentro de dos organizaciones gobernadas y dirigidas por costarricenses. Lo hacemos como obreros transculturales, levantando nuestras finanzas mediante una agencia de envío mayormente no latina desde Estados Unidos. En este contexto trabajo en la capacitación y cuidado integral de mis hermanos los obreros costarricenses que sirven entre los pueblos no alcanzados.

El inicio. Normalmente es alguna experiencia, sea buena o mala, la que nos despierta el sentir de la necesidad de cooperar con otros creyentes. Espero que este libro pueda ser suficiente para que algunos de ustedes se comprometan con la colaboración para el bien del Reino. En mi caso tuve la dicha de participar en un congreso en que unos ochenta líderes latinos y anglos declaramos que solo íbamos a poder lograr llevar a cabo la tarea transcultural desde América Latina hacia el resto del mundo si todos colaboraríamos juntos. Esto ha influido mucho en mi forma de pensar y actuar hasta la fecha.

Primeras impresiones. Afirmo lo que dice Zazá en cuanto a la generosidad que suele caracterizar los obreros de cuidado integral al compartir toda clase de recursos, y puedes contar con esta realidad entre muchos norteamericanos. Sin embargo, por diferencias culturales puede ser que te cueste percibir en el anglo tal apertura. Por eso es importante no permitir que nuestras primeras impresiones estorben el deseo o el proceso de conocer al posible socio de otra cultura. El calor humano sale del corazón y a veces tenemos que aprender que otras personas lo expresan de una manera muy diferente a la nuestra.

Relaciones de confianza. Debido a las diferencias entre nuestras culturas, se hace necesario explicar el estilo en que se tratan algunos temas. En este caso puede haber anglos que entran al proceso de negociar una alianza concibiéndolo como algo netamente laboral o ministerial sin implicaciones relacionales, en contraste, la cultura latina (y otras alrededor del mundo), primero establece relaciones y “después habla de negocios”. Tú como latino tienes la oportunidad de iniciar una linda amistad, y así brindar la base para construir la alianza. Luego el anglo generalmente se sorprenderá por la bendición de la amistad y la confianza que esta conlleva. En algún momento quizás le puedas ayudar a ver que esto era fundamental, y no un producto secundario.

Diferencias económicas. Para algunos hablar del dinero es incómodo, pero el financiamiento es un factor necesario en cualquier proyecto que se tiene que conversar. Hay algunos aspectos del tema que pueden afectar la negociación. Primero existe un estereotipo que “los gringos andan forrados de dólares” y por eso puede existir una tentación de enfocar la conversación en los recursos económicos y entonces, él al darse por aludido, tiende a ponerse a la defensiva porque quisiera que la alianza sea más que “dólares”. Por eso subrayo la importancia de poner como prioridad la amistad entre las partes.

Otra cosa es que el obrero transcultural norteamericano (o europeo) típicamente no se percibe a sí mismo como poseedor de mucha riqueza. No obstante, hay que verlo desde el punto de vista del nivel de vida que es diferente a un país en vías de desarrollo. Aun así, es importante hacer notar que es probable que, en el país anfitrión, no viva como la mayoría de las personas de su país. Aunado a esto, los ingresos de un obrero que colabora en una organización sin fines de lucro, generalmente gana mucho menos que la persona promedio en su país de origen.

En esta situación puedes ayudar buscando otras maneras en que el no latino pueda aportar a la alianza más allá de los recursos económicos. Podría ser la pericia técnica, algún tipo de asesoría, recursos humanos voluntarios, o una variedad de otras formas.

También, evalúa bien los recursos que tienes a mano, incluyendo los económicos con el fin de sumar a la alianza algo más que finanzas y que éstas no sean el fuerte en la cooperación.

Al grano – la comunicación. Es evidente una interesante diferencia cultural entre los latinos y nuestros amigos norteamericanos, esta es, la diferencia entre la manera directa o indirecta de hablar. Si bien es cierto que existen excepciones, los anglos hablan más directo. Igual que otras comparaciones que hacemos aquí, esta no es necesariamente acertada, y hay muchas excepciones. Si percibes que el “gringo” con quien tratas habla más directo que tú, no tengas miedo al hacer lo mismo. Pero directo no equivale a brusco, lo cual podría suceder cuando una persona más indirecta se lanza al agua con la comunicación directa. Hablar directo significa expresar cómo te sientes, qué deseas, qué piensas y el hacer buenas preguntas abiertas. Responsabilízate por lo que dices: por ejemplo, en lugar de, “ayer dijiste...” es mejor “ayer te entendí...”

Algunos ejemplos de preguntas directas y abiertas que se pueden hacer serían: ¿Cómo crees que tal acción va a beneficiar a nuestra organización? ¿Cómo crees que va a beneficiar a tu organización? ¿Cómo ves la alianza produciendo beneficios a nuestra comunidad? ¿Cuál es tu meta principal? ¿Qué pasará si lo hacemos así? ¿Y si no?

¿Arrogancia? Aunque hoy en día a muchos obreros les enseñan previamente que deben llegar con la actitud de aprendiz, siempre existe uno que otro anglo de buenas intenciones que sale de su país creyéndose superhéroe. Recuerda que es el Espíritu Santo que tiene que, transformar a tu hermano, mientras tanto tú puedes instruirle apaciblemente en lo que debe saber sobre tu contexto y cultura. Y por supuesto es importante que tú también tengas la actitud de humildad y aprendizaje que quieres ver en él.

Otras trampas para evitar. Puede ser que veas en tu hermano anglo un énfasis en la organización, el programa y la estructura. Es común que piensen así. Por un lado tú puedes ayudarlo a ver la importancia de las personas y su papel en el proyecto y por otro lado, puedes aprender de él sobre los beneficios de establecer estructuras que puedan ayudar a que perdure el proyecto.

También esto puede ser una preocupación en el ámbito legal. El estado de derecho está firmemente plantado en la cultura anglosajona. Tienes que buscar el equilibrio entre establecer buenas políticas y reglamentos, y a la vez tomar en cuenta a la gente mediante excepciones bien pensadas.

Si el anglo enfatiza el tiempo, puede ser que querrá apurar la negociación. No tengas pena al proponer que se desacelere el proceso, sea para establecer la relación y la confianza, para involucrar a más personas, o sencillamente por el hecho de que las cosas en tu contexto no van a ese ritmo.

El norteamericano valora mucho la palabra escrita. Si se define un horario, organigrama, una promesa o cualquier cosa por escrito, se suele tomar esto muy en serio. Especialmente la firma vale oro. Consecuentemente, si al hacer un compromiso o firma algo, es probable que haga todo lo posible para cumplir, cueste lo que cueste. La otra implicación de esto es que si un latino firma algo, él tendrá esa misma expectativa y si no se cumple, puede afectar mucho la confianza.

El manejo del poder es otro tema delicado que se puede conversar para evitar conflictos. Al establecer una alianza, se puede definir que las dos partes sean iguales, o también que haya una parte que dirija y la que otra siga. En mi experiencia un socio líder puede ser funcional cuando quien se define como el líder es un nacional donde está ubicado el proyecto.

El problema más común en esta área es la regla de oro: “El que tiene el oro hace las reglas”. El socio que provee la mayoría del financiamiento a veces controla la dirección del proyecto. Puede ser intencional o totalmente subconsciente. Por eso es importante hablar el tema y no callar expectativas que inevitablemente destruyen la alianza. Siempre es importante el respeto mutuo.

Conclusión. Al ver estas diferencias, el punto aquí ¡*no* es que tú como latino tengas que conformarte a lo que espera tu socio anglo de ti! Si fueras a vivir en un país de cultura anglosajona, te tocaría aprender y obedecer las reglas del juego de ellos. Esto es muy distinto en una alianza. Lo importante es estar consciente de las diferencias para poder negociar inteligentemente, reconociendo y hasta señalando las diferencias para forjar la mejor combinación de tus valores y los suyos, lo cual será más fuerte de lo que cualquiera de los dos hubiera podido hacer por separado. El libro citado abajo de Trompenaars y Voerman⁵²

⁵² Fons Trompenaars y Ed Voerman, *Servant-Leadership Across Cultures* (Liderazgo de servicio entre culturas)

explica cómo sacar el mejor provecho de valores culturales opuestos en lugar de permitir que estos causen roces.

Para prepararte a entender diferencias culturales bien fundamentadas entre tu cultura nacional y alguna otra, ve a la página de dimensiones de valores culturales de Geert Hofstede⁵³ e ingresa los nombres de los países que quieres comparar.

Falta un paso más con los valores. Zazá tiene toda la razón que hay que de definir valores medulares en común que regirán en la alianza. En la práctica esto significa que tenemos que reconocer y combinar los valores culturales que difieren, como explico arriba, y a la vez sujetar todo a valores del Reino de Dios, y fundamente buscar cómo colaborar dentro de un pacto de relaciones de confianza.⁵⁴ Generalmente los valores “no negociables” que menciona Zazá van a caer dentro de estos valores del Reino y no serán meramente un valor cultural más.

Si le das una oportunidad a tu hermano anglo y haces todo lo posible para hacer una alianza sobre la base de una relación de hermanos, y juntos acuerdan poner primero al Señor y su reino, así lograrán glorificar a Dios y maximizar la probabilidad de que su proyecto logre algo significativo.

Recuerda que, de la misma manera que no todos los latinos son iguales, tampoco lo son todos los anglos. Desde mi perspectiva como estadounidense, en mi experiencia, los holandeses tienden a ser más amigables, los británicos más indirectos, los alemanes más enfocados. Como estadounidense de la zona atlántica central de los Estados Unidos, los sureños son más calurosos, los del noreste más “fríos”, los de la costa pacífica más relajados, los del llano central más trabajadores, y así sucesivamente. La idea es: no tomes por sentado cuál es la posición que

⁵³ <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison>. Se puede comparar hasta 4 países (en inglés) a la vez.

⁵⁴ Gracias a Sherwood Lingenfelter por este concepto de sujetar los valores culturales a los valores del Reino de Dios. En su libro *Leading Cross-Culturally* (¡Sí, lamento decir que no lo encuentro en español!) Lingenfelter describe cómo podemos y debemos reconocer las limitaciones de nuestros valores y comprometernos todos en humildad en un pacto de confianza en que podamos tratar unos con otros como hermanos en Cristo, viviendo valores bíblicos que superan los valores culturales que traemos a la mesa.

crees que tiene tu hermano de otra cultura, sino más bien conócelo, entiende las diferencias y busquen juntos como aprovechar las diferencias.

ANEXO 6: ENTREVISTA PSICOLÓGICA Y EL PERFIL DE MISIONEROS

*Carlos Pinto*⁵⁵

INTRODUCCIÓN

Todos entendemos que el llamado de Dios es el primer requisito a considerar en un candidato que desea servir en el área de la misión transcultural. A su vez, se reconoce que es importante que tanto el candidato como la organización de envío conozcan el estado espiritual y el estado psicológico del primero. Las investigaciones psicológicas han encontrado que existen algunas características de personalidad que pueden llegar a ser más compatibles en la realización del trabajo misionero, como lo es el tener un alto grado de flexibilidad, adaptabilidad, empatía y sensibilidad.

La psicología también plantea que existe una relación entre los tipos de personalidad y los tipos de carrera que cada persona elige. Es decir que ciertas personalidades son atraídas a ciertos tipos de trabajo. Es en parte que por esta razón, entre otras, las organizaciones de envío han acordado solicitar a los candidatos misioneros que participen en una entrevista psicológica.

LLAMADO DE DIOS O TEST PSICOLÓGICO

El poseer un llamado de Dios no significa que el candidato no requiera la “ayuda” de un test psicológico. Por lo tanto, el tener los resultados de un test psicológico no expira excluyen el tomar en cuenta el llamado de Dios al candidato. Personalmente considero que toda esta información es necesaria y complementaria.

Lamentablemente muchas veces los candidatos tienen cierta resistencia a participar en una entrevista o test psicológico por desconocer el valor de la información que se obtendrá. Es importante no sobreespiritualizar el llamado de Dios ni satanizar la ayuda que ofrece un test psicológico. El test psicológico ayudará a percibir áreas que no son visibles o que son desconocidas por el candidato. Recordemos que la tarea particular en la

⁵⁵ El autor se reserva el derecho a publicar este artículo en otros espacios en forma impresa o digital.

etapa de selección es optimizar el llamado facilitándole a este un mejor conocimiento de sí mismo.

Existen dos usos que generalmente se le dan a los resultados encontrados en la administración de tests psicológicos: 1) Colocar a la persona en un puesto de trabajo que es compatible con su personalidad, con el propósito de “garantizar” mayor efectividad en la labor asignada. 2) Mostrar al candidato sus fortalezas y debilidades a nivel de personalidad. El conocimiento de su perfil le dará pautas específicas sobre qué esperar de sus reacciones en su proceso de adaptación y en cómo debe relacionarse con sus colegas en el campo misionero.

Realmente, tanto la organización o iglesia que envía, la organización o equipo receptor y el candidato misionero se benefician en conjunto al informarse de los hallazgos encontrados en la prueba psicológica. Las pruebas psicológicas que mayormente se utilizan son, entre otras: Myer – Briggs, que es el más sencillo de implementar, el 16 PF y el MMPI, que requieren de un entrenamiento profesional en psicología clínica para administrarlo e interpretarlos. Estas pruebas son las herramientas que utilizan los psicólogos profesionales como parte de su quehacer profesional y ellos son las personas entrenadas y certificadas para usar este tipo de pruebas.

Es importante que las iglesias y organizaciones de envío identifiquen psicólogos cristianos que puedan invitar a ser parte de su red de profesionales para cooperar en el proceso de envío. Además, también pueden colaborar en la atención de los misioneros en el campo y en proceso de retorno ayudando en los momentos de evaluación de candidatos, en la orientación y en la atención adecuada en momentos de crisis.

QUÉ HACER CON LOS RESULTADOS

En la mayoría de los casos los resultados de las pruebas psicológicas son dados a las agencias enviadoras o receptoras y en algunos casos se le entrega una versión resumida al mismo candidato. Personalmente considero que es muy importante que se ofrezca una retroalimentación al candidato que este pueda usar, un resumen de los resultados u

observaciones en el diseño de un proyecto de crecimiento integral y ministerial.

- Si eres un candidato, solicita que te den un resumen oral de los resultados de la entrevista psicológica.
- Pregúntate cómo puedes optimizar la ejecución de tu llamado misionero según las características de tu personalidad.
- Identifica cuáles características personales que desconocías pueden impactar tu trabajo misionero.
- Establece una agenda de enriquecimiento personal y ministerial de acuerdo a los resultados encontrados.
- Reflexiona sobre qué experiencias en tu niñez o en el pasado han influenciado ciertas características de tu personalidad y busca la sanidad interior afirmando tu nuevo nacimiento espiritual.
- Identifica qué relaciones en tu familia, trabajo, iglesia, amistades, etc. no son saludables y qué relación existe entre la situación actual y tu personalidad. Pregúntate qué cambios son necesarios que hagas para sanar y qué debes cambiar, para prevenir la recurrencia de estas problemáticas.
- El salir al campo misionero requiere que restablezcas las relaciones con tu familia cuando emocional y físicamente las has interrumpido por algún desacuerdo. Lógicamente en algunos casos esto no es posible, pero el intentarlo es una tarea indispensable.

NOTA:

Si tu organización de envío está considerando integrar procesos de entrevista psicología a sus candidatos y tienen preguntas al respecto pueden comunicarse conmigo o enviarme sus preguntas a carlospintopi@gmail.com. El departamento de Cuidado Integral del Misionero de COMIBAM, a través de mi persona les desea brindar este servicio en la medida de las posibilidades y limitaciones de tiempo.

ANEXO 7: CONSEJOS PARA QUIENES PADECEN O VIVEN CON PERSONAS QUE PADECEN DE TRASTORNO DE ANSIEDAD

Rodrigo Martínez

En mi experiencia, el cambio de país y el famoso choque cultural, entre otros, fueron los alimentadores principales de crecientes niveles de ansiedad que llegaron a un punto al que nunca antes había padecido en mi vida. Como resultado, tuve mi primera crisis fuerte de ansiedad luego de casi tres años fuera de casa. Sin duda, el desconocimiento previo de lo que suponía este tipo de cambios, aunado al mal manejo de las emociones, duelos, cierres y transiciones a lo largo de la vida hicieron mella en mí y me dejó en evidencia lo importante que es atender y trabajar en forma consciente las señales que el cuerpo y las emociones nos mandan.

A continuación daré algunos consejos sencillos que espero sean de ayuda para aquellas personas que se están preparando para salir de su ambiente familiar, para los que ya están sufriendo de ansiedad y sobre todo para atender al otro lado de la población, los que conviven con alguien que padece de ataques de pánico o de ansiedad. También para aquellos que al acompañar padecen la impotencia, incertidumbre o dolor al presenciar uno de estos eventos. Busquen procesar y no evitar, validar las emociones y trabajar su trasfondo. En principio esto puede ser doloroso, pero este es el camino que lleva a la rehabilitación.

Consejo #1: No huyás pero tampoco actúes alarmado. Eso altera más al ansioso. Intentá actuar con naturalidad mientras pasa el evento y tratá de seguir la evolución de este evento activamente pero a una “distancia emocional” prudencial. Tampoco ayuda la pasividad o las actitudes esquivas del tipo “no sé qué hacer, entonces no hago nada o evito involucrarme en la situación”. El ansioso necesita situar de forma realista sus sensaciones en medio del evento. Tener referencias externas tanto de mucha preocupación como de indiferencia suelen hundirle más en la confusión.

Consejo #2: No hagás muchas preguntas. La persona metida en el evento está envuelta en un torbellino de sensaciones, está en “cortocircuito” y pocas veces tiene la lucidez para responder con claridad. Las (pocas) preguntas se deberían responder con monosílabos

(sí- no) o con una sola palabra. El afectado en un principio lo que necesita es validación, perspectiva y acompañamiento, no un interrogatorio.

Consejo #3: No dar opciones sino acciones. En el evento la persona afectada necesita atención proactiva, que se le haga un té, invitarlo a sentarse, guiarle a respirar con control (ejercicios de respiración), darle un abrazo, etc. No dar opciones sino accionar y sugerir acciones (“tomate el té que hice”, “tratemos de respirar profundo y pausado”, “¿puedo darte un abrazo?”) significa alivianarle un poco la carga mental a quien está alterado.

Consejo #4: Nada personal. Si la persona dice "no" a las sugerencias es simplemente porque está evaluando según su capacidad si está emocionalmente disponible para hacerlo, no hay que tomarlo como rechazo o algo personal. Puede que diga que “no” a todo para después retomar alguna de las sugerencias porque está recalibrando su mecanismo interno para medir fuerzas y tomar decisiones que no arriesguen sus "defensas" ante el evento.

Consejo #5: Prohibido decir "te lo dije" o similares. En medio del evento una recriminación o sugerencia "hostil" (presionando) se toma como amenaza y empeora el estado de la situación. Si las sugerencias se desechan, quien ayuda debe seguir adelante sin detenerse a defender por qué la sugerencia es buena sólo para "ganar la pulseada". Cuando mucho y si vale la pena traer algún dato que ayude a tomar la decisión al afectado.

Consejo #6: El problema no sos vos, soy yo. No tomar las reacciones a modo personal implica entender que el evento es puramente interior y solo quien lo vive tiene la capacidad de (intentar) tratarlo apropiadamente. Esto no justifica las acciones de la persona afectada del tipo "no me entendés o no me querés", etc. solo las pone en un marco de lucha interna por sobrevivir al evento, y a su vez comprender que estas reacciones evidencian falta de dominio propio ante esa lucha. Al asistir a una persona que atraviesa una situación de estas, podemos ayudarle a sobrellevar el evento pero raramente la solución final es externa o está en nuestro poder.

Consejo #7: Esto también pasará. Al estar presenciando un evento hay que ser conscientes de que, a pesar de que es un momento difícil, va a tener un principio y un final. Aunque cueste verlo de forma tan simple, los eventos tienen una duración y nuestra mentalidad debería ser la de acompañar a la persona sabiendo que si esto empezó, en algún momento va a terminar.

Otros consejos importantes

Si la persona afectada chequea su salud con POCA frecuencia valdría la pena que en el momento se pueda tomar la presión arterial y si así lo desea se le lleve a la clínica más cercana para descartar problemas profundos de salud.

Si la persona afectada busca información sobre su estado en internet, entender que es común el querer saber qué sucede pues eso trae consuelo. Sugiero que si es un adulto y va a usar el celular mejor se le invite a buscar apps de juegos con palabras (crucigramas, scrabble, sopa de letras) o problemas de fácil resolución (por ejemplo tangram) que puedan servir como distracción y le ayuden a ocupar la mente en algo más productivo.

Se puede buscar mantener ocupada a la persona afectada en alguna tarea pequeña, fácil y poco peligrosa para que su enfoque no esté 100% en su evento, aunque a veces la persona afectada tenga dificultad en cumplirla o cambiar el enfoque fácilmente. Estas actividades pueden ser algo repetitivo y mecánico, lo que podría ayudar a bajar los niveles de ansiedad en algunos casos. Escribir a mano en un cuaderno las sensaciones y los pensamientos es un buen ejercicio para que tanto el afectado como quien le acompaña puedan organizar sus ideas y procesar el momento.

También se puede recurrir a alternativas naturales según sea el caso, como la melatonina para dormir mejor, vitaminas para estimular el ánimo, aceites esenciales que promueven la relajación. Vale la pena intentar opciones alternativas para estar mejor. En internet hay videos de DIY (hágalo usted mismo) con cosas simples que podemos fabricar y pueden ayudarnos a controlar nuestro ambiente para distendernos.

Tener, en la medida de lo posible, una rutina diaria ayuda a no encontrar sorpresas que activen las alarmas. Conocerse a sí mismo y, cuando sea posible, evitar situaciones, lugares, conversaciones y cosas que podrían desencadenar un episodio (sobre todo si ya estamos llegando al límite emocional). Es importante entender que van a surgir cosas espontáneas que amenacen nuestra estabilidad pero hay técnicas para sobreponerse a ciertos niveles de ansiedad, estrés o dolor, lo natural es conocerlas y aplicarlas para progresar en la recuperación.

La mayoría de los eventos de ansiedad tienen su raíz en experiencias negativas pasadas que nos marcaron, y aunque no se puede volver atrás para rehacerlas, sí se pueden trabajar. Hay mucha información, datos y aun ejercicios prácticos en internet concernientes al trauma, ansiedad y estrés que pueden ayudar a entender un poco mejor las reacciones y qué puede estar activando esas alarmas.

Buscar la mejoría es la clave para irse adaptando a los cambios futuros, aceptar los nuevos desafíos y recobrar la capacidad de respuesta. **La ayuda de un profesional competente es recomendable en cualquier caso.**

Recordemos que esto también es un tema de carácter. Tanto quien padece de ansiedad como quienes conviven (cónyuge, hijos u otro) se van a ver retados a crecer y cambiar sus propias actitudes. Sin aprendizaje no hay crecimiento ni avance para ir poniendo las cosas en su justo sitio y que éstas ya no se conviertan en alarmas. A veces es necesario "dejar ser" al dolor, no intentar controlarlo para no gastar energías hasta el agotamiento. Esas decisiones se logran al haber abrazado el proceso de formación del carácter, al entender y aceptar que no tenemos ni debemos buscar tener el control de todas las cosas.

ANEXO 8: UN SEGUNDO AMOR

Gustavo Fallas

Carta abierta a nuestros colegas, amigos y hermanos en el campo

Setiembre de 2009

Saludos queridos compañeros de llamado y privilegio:

Les escribo desde un pequeño pueblo en las faldas de los imponentes volcanes Merapi y Merbabu en Java Central, Indonesia.

Suelo decir, cuando hablo del llamado de nuestra familia, que si hace sólo 15 años un ángel me hubiera dicho que yo acabaría sirviendo al Señor a miles de kilómetros de mi pequeño y pacífico país en Centroamérica, en medio de una extraña cultura, comprando en la tienda en otro idioma, con mis hijos enredados entre 3, 4 o 5 diferentes culturas, lejos de mi querida iglesia local, de mi familia y de mis amigos, y lo que es más serio, entre musulmanes, seguramente en lugar de la noble frase: “He aquí el siervo del Señor, hágase tu voluntad”, le hubiera dicho: “¡Apártate de mí, Satanás!”.

Pese a todo, aquí estamos. No solo en un país extraño para nosotros, sino ¡en un segundo país extraño! Precisamente es de eso, del segundo país de servicio sobre lo que va esta cartita.

Cuando salimos a Asia Central hace ya 13 años, salimos “con el ataúd en la espalda”. Estábamos dispuestos a morir en Uzbekistán. El ajuste fue durísimo, siendo todo, todo, tan diferente a lo que hasta ese día conocíamos. En ocasiones entre los primeros dos años pasó por nuestra mente el famoso: “¿Nos habremos equivocado?” O, “¿en qué nos hemos metido?”

Nuestra historia en Asia Central comenzó con lágrimas, por ver llorar a nuestros hijos pidiéndonos que por favor los volviéramos donde sus abuelos, tíos y primos. No obstante, terminó con lágrimas, hace un par de años, cuando fuimos técnicamente “expulsados” del país y nuestros hijos lloraron por decir adiós a “su país”.

¡Cómo hemos amado a Uzbekistán! ¡Cómo llegamos a amar a su gente hospitalaria, su pan, su primavera, su tierra árida! ¿Podrá alguien arrancar algún día esa sensación de pérdida cuando salimos sin esperanzas de regresar?, ¿podrá alguien entender lo que sentimos cuando nuestros nuevos hermanos uzbekos, nos vinieron a despedir diciendo, “ustedes regresarán un día, lo sabemos, porque ustedes son nuestros”. ¿Sentirán alguna vez que aún lloramos por ellos?

¿Quién puede medir el amor que ha crecido en nuestro corazón por Marruecos y sus bazares? ¿O por las montañas del Rif? ¿Quién entenderá lo que sentimos por Thies en Senegal o por Pikine, por quien tanto hemos llorado? ¿Quién puede sacar de un corazón la sonrisa tunecina de quien invita a tomar té? ¿Quién, en nuestros países, entenderá lo que es amar a India y sentir a Heiderabab nuestro segundo hogar?, ¿quién apreciará la belleza de Turquía, como quien ha vivido ahí, en medio de su rica historia?, ¿y quién entenderá el amor del Saharai por su desierto y quién podrá entender que alguien ame Mauritania como la aman quienes caminan entre el polvo de sus calles? ¿Cuántas veces caminamos de nuevo en nuestros países y sentimos que ya no somos los mismos? ¡Tan parecidos y tan diferentes! Amando aún ese país, pero deseando estar en el otro.

Estando en Asia Central mi esposa me dijo un día: “Si algún día salgo de este país, solo será para regresar a nuestra patria. No podría compartir mi corazón con nadie más.” Así de sencillo. ¿Conocen ese sentimiento? ¿Se puede amar así lo adoptado?

Pero yo quiero escribirles hoy de un sentimiento imposible. Incluso “más imposible”: el sentimiento del segundo amor. Es ese amor que sólo es posible cuando el primer amor fue inmenso. ¿Podremos amar a otro país? ¿A otra gente? ¿Otras costumbres? Una vez un veterano colega de nuestra misión, hablando de la inestabilidad que enfrentan nuestros hijos de tercera cultura, nos dijo: “Para que ellos llamen hogar a algo, será muy importante que encuentren el mismo calor, las mismas costumbres familiares, el mismo abrazo que les asegura que aunque todo cambie afuera, aquí adentro, está mi hogar”. Algo similar nos puede pasar cuando consideramos servir a Dios en un segundo país, donde, a pesar del cambio de muchas circunstancias, encontraremos que el hogar en el regazo de nuestro Padre, es el mismo: el mismo calor, la misma comprensión, la misma fidelidad.

Hace unos años escuché una experiencia de unos hermanos colegas de los Estados Unidos que me ayudó en un momento de decisión. Más de 22 años invertidos en su querida Colombia y ¡sirviendo ahora en Malasia!: “Yo no podía entender que después de ‘hacernos’ colombianos, Dios nos estuviera llamando, ya en nuestros años 50 a un lugar tan diferente. Salí destrozada de Colombia, solo sostenida por la confianza de que la obra a la que Dios nos llamaba en el Sudeste Asiático sería muy estratégica y de bendición para muchos. Fue increíble. Dios hizo un milagro. En unos meses, Dios puso un nuevo amor en mí por estos pueblos musulmanes. Algo que no existía. Algo que nunca esperé. Algo que todavía no entiendo cómo sucedió”. Son las palabras de la esposa.

Todo este recuento medio romántico, un poco sentimental, tiene también una cara práctica. Enfrentamos en nuestra misión el desafío de seguirnos extendiendo; no para cumplir con un plan organizacional o por una meta sobre la que reportar. Lo hacemos porque existen aún en el mundo musulmán, cientos de grupos humanos no alcanzados, millones de personas sin iglesia viable, sin obreros, aun sin Biblia en su propio idioma. Lugares, muchos de ellos, igual de difíciles o aún más difíciles de aquellos donde hemos vivido.

Desde hace años, Dios ha estado moviendo a muchos que un día alzaron sus ojos para ver los campos, ¡a alzarlos otra vez! A volver al corazón pionero que nos llevó a Marruecos, a Senegal a Uzbekistán y a Túnez. Los retos, las puertas, las peticiones macedónicas de ayuda enviando obreros se nos amontonan: más obreros para campos donde no hemos crecido lo suficiente, como el trabajo con musulmanes indios, o turcos. O, campos más recientes como los árabes mauritanos o los inmigrantes musulmanes en Iberia, pueblos túrquicos de Rumanía y los grupos no alcanzados de la isla de Sumatra en Indonesia.

Seguidamente las nuevas fronteras: Libia, Yemen, Malasia y los musulmanes Uigur de la China, los millones en el Cáucaso ruso, los millones de desplazados en Darfur, y todos los etcéteras que vienen ahora a su mente.

En muchos de estos países, estoy seguro que será muy apreciado y altamente estratégico que aquellos a quienes enviemos de pioneros, a

abrir brecha o a poner las bases para un equipo o una ONG, sean obreros con experiencia. Obreros que han probado su fidelidad y resistencia. Obreros que saben lo que implica aprender un nuevo idioma y proclamar en contextos de persecución, discipular líderes nacionales y trabajar en equipo. Obreros que podrán servir de “sí se puede” a otros más jóvenes. Madres maduras que podrán aconsejar a esposas jóvenes y nuevas madres. Padres que podrán mostrar como estar involucrados en hacer, sin perder el ser, trabajar sin desatender la familia. Esos que han aprendido y mucho de sus propios errores. Obreros con experiencia frente a autoridades locales, frente a estudiantes y frente a la policía. En fin, obreros mayordomos de su experiencia, sabiendo que esta, al fin, no es suya y que del llamado de Dios no se “pensiona” nunca.

Los segundos amores, no son algo nuevo en nuestro ministerio. Muchos hermanos que nos han precedido nos han dejado tremendos ejemplos. C.T. Studd viajó a los 25 años a servir en la China, donde vivió 15 años. Luego trabajó un corto período de 6 años en la India. Después de volver a Inglaterra, (atención todos los que pensamos retirarnos temprano a nuestros países), a los 50 años, sintió el llamado del Señor a África y salió a trabajar al Congo Belga. Trabajo ahí 21 años, sí Señor, dos décadas más que incluyeron la fundación de nuestra organización hermana, WEC. Sirvió ahí, hasta su muerte, a los 71 años.

En este momento somos varios lo que hemos tenido por nuestra voluntad, o por la fuerza, que salir de nuestro primer campo. De Marruecos a Túnez, de Uzbekistán a Turquía o a Indonesia, de Mali a Senegal, o del Sahara a Canarias. Con toda seguridad en cada uno de los países todavía hay mucho por hacer. Pero sea por las buenas, o por las malas, Dios nos ha estado pidiendo a algunos que levantemos las tiendas. No obstante, como en todo lo que Él hace o permite, hay un propósito, esta no es la excepción. Es claro que el factor experiencia, al abrir un nuevo campo, nos ahorrará etapas y permitirá un mejor desarrollo de un proyecto, de un equipo, del aprendizaje de otro idioma, del proceso de proclamación del Evangelio y de la edificación de grupos de discípulos de Cristo. Esto al mismo tiempo nos obliga a ser humildes al entender cuánto debemos aprender, aún cuando pensamos que sabíamos mucho.

Ciertamente esta carta no será para todos, pero podría ser una señal para algún corazón que necesitaba escuchar que un cambio de este tipo,

con el sacrificio que implica, con la disposición a empezar de nuevo “otra vez”, no solo será muy bien visto por la Misión, sino que será un movimiento que permitirá que el río del Evangelio tenga un caudal mayor. Sin duda nos ayudará a abrir brecha y mover piedras más fácilmente; y permitirá a nuevos obreros tener a quiénes mirar para imitar, de quiénes escuchar consejo, mientras juntos seguimos esforzándonos para que más y más pueblos que no conocen a nuestro Señor, tengan la oportunidad de escuchar esa historia de amor, que es la que al final de cuentas, nos tiene y nos sostiene en el campo.

Mientras tratábamos de tramitar nuestro visado permanente en Indonesia, las autoridades nos dijeron que la ONG que nos había invitado no tenía sus papeles en orden y que no podían tramitar nuestra solicitud. Nuestros peores fantasmas de Asia Central aparecieron nuevamente. Volví a casa con lágrimas en los ojos pensando en lo que esto representaría para mi familia: salir del país otra vez, sacar los hijos de la escuela, ir a otro país donde no conocíamos a nadie, esperar no sé cuantos días para gestionar una visa, para el que no teníamos más dinero. ¿Por qué nos pasaba esto si estábamos caminando en obediencia? Entonces Dios levantó a una mujer de Dios, una pastora nacional, que tiene un proyecto con niños huérfanos. Sin conocernos decidió ayudarnos y respaldarnos bajo su organización. Se presentó por nosotros ante las autoridades y nos dio nuevas invitaciones para las visas. Finalmente fue a la policía para registrarnos. Un par de días después, ese “ángel moreno”, llegó sonriendo a la casa para decirnos que todo estaba listo, que no habría ningún problema. Cuando le agradecimos y preguntamos cuánto le debíamos, nos dijo con una gran sonrisa: “*Hanya cinta Indonesia*”: “Solo que amen a Indonesia”. Se me hizo un nudo en la garganta y en mi corazón sentí que Dios empezaba a hacernos sentir el calor de un nuevo hogar. Entonces dije para mis adentros, todavía nostálgico por Asia Central: “Jesús enséñame a amar a este pueblo, con el mismo corazón que lo amas tú. No sé cuánto tiempo estaré en esta tierra, pero mientras esté en medio de ellos, concédeme amarles, con mis palabras y mis acciones, como tú me has amado”. El proceso de nuevo enamoramiento, había comenzado.

A todos los que llevan unos años, o aún muchos años en un campo, quisiera hacerles una invitación y quiera Dios que sea también “Su invitación”: ¡Volvamos a alzar los ojos! Dios siempre puede mostrar un pico más alto o más distante, renovarnos Su llamado, ¿por qué no?,

invitarnos a algunos a construir, sobre la herencia hermosa del primer campo al que amamos, un segundo amor digno de Aquel que nos ha amado, más de una vez.

Un abrazo sincero desde un segundo campo.

PALABRAS FINALES DE LA EDITORA

Este documento es el resultado de un aprendizaje de años, un camino que como individuos y como equipo de Acompañamiento Integral de FEDEMEC, hemos recorrido, con sus aciertos y sus errores. Un camino no solo nuestro, sino enriquecido por los valiosos aportes de cada uno de los amigos de otras organizaciones de los que Dios nos ha permitido aprender, algunos de los cuales generosamente han escrito en este manual.

Lo que aquí se ha desarrollado lo presentamos con profunda humildad y esperamos sea de bendición para ustedes. La misión de Dios sigue avanzando, y no es una misión de un país o de unos pocos, es una misión de todos aquellos que hemos sido redimidos y ahora por gracia somos hijos de Dios.

A las iglesias de Costa Rica y del mundo, mi deseo es recordarles que Dios nos ha dado el privilegio de ser colaboradores en Su misión en todos los rincones de la tierra y esto implica cuidar de manera integral a los obreros que enviamos. Nuestro objetivo como iglesia no debe ser únicamente ayudarles a llegar al campo, sino intencional y de manera planificada, poner a disposición los recursos humanos y económicos a nuestro alcance para acompañar al obrero en este propósito de “estar saludable, dar buenos frutos y terminar bien”.

A las agencias misioneras, tenemos el gran privilegio de servir a Su Iglesia y obreros. Que nuestra pasión porque el nombre de Jesús sea conocido en cada etnia de la tierra vaya acompañada por el deseo de tener obreros sanos en todas las etapas de su servicio. No nos cansemos de hacer el bien, no nos cansemos de aprender, no nos cansemos de enseñar y no nos cansemos de servir.

A los obreros, gracias por su trabajo, no están solos. Este manual existe porque Dios ha puesto en el corazón de muchos amor por ustedes, no sólo por lo que hacen, sino por quienes son como personas. No lo sabemos todo y quizá no podemos entender todo, pero queremos caminar con ustedes, rogamos a Dios que nos siga enseñando como apoyarles en la tarea que nos ha encomendado.

Si tienes preguntas o necesitas más información puedes escribir a FEDEMEC al correo aim@fedemec.net, o puedes escribirme a alexandra.mantilla@sim.org.

Para más información también puedes escribir a CIM COMIBAM cimcomibam@gmail.com, COMIBAM tiene representantes de Cuidado Integral del Misionero (CIM) en toda Iberoamérica.

"Él (Cristo) hace que todo el cuerpo encaje perfectamente. Y cada parte, al cumplir con su función específica, ayuda a que las demás se desarrollen, y entonces todo el cuerpo crece y está sano y lleno de amor."
Efesios 4:16 NTV