

Esta situación ha obligado a que los líderes en la obra fundamenten las decisiones sobre la estrategia de la misión en padres que puedan exhibir estas tendencias malsanas. Como una medida de escudriñamiento, hemos aprendido a investigar acabadamente cuando los nuevos misioneros han optado por educar a sus hijos en la casa mientras estaban en Nueva Zelanda. ¿Acaso es porque no tienen la libertad de tomar riesgos con sus hijos?

Una cuarta área de la que hemos aprendido a sospechar es la ausencia de preparación misionológica. Tenemos evidencia estadística que muestra que los que han recibido un componente misionológico sano con su capacitación teológica son menos probables a convertirse en una estadística del RAE, que aquellos cuya capacitación es puramente teológica en su contenido.

Razones para el retiro anticipado

El grupo de trabajo del proyecto ReMAP ha identificado veintiséis razones por las que la gente abandona la obra. En su opinión, ¿cuáles son las razones más comunes por la que los misioneros que usted ha conocido «abandonaron» o se retiraron del ministerio transcultural?

Cintrón

Quizá la razón más común que hemos visto es la falta de apoyo financiero y oración por parte de la iglesia local. La inmadurez espiritual del misionero puede ser una segunda razón cercana. Los problemas interpersonales, tanto con los colegas como con los líderes nacionales con quienes se supone que han de trabajar, también contribuyen muchísimo al regreso

Prado

Nuestra investigación mostró que las principales razones en el Brasil son la falta de capacitación adecuada, falta de compromiso por parte de la iglesia enviadora, inmadurez emocional del misionero y falta de comprensión mutua con la agencia enviadora.

Nasser

Creo que la cuestión del apoyo financiero inadecuado es una fuerte razón. La falta de un verdadero compromiso de parte de la iglesia brasileña es terrible. Hay muchos que regresan en menos de un año, porque no reciben el sostenimiento que les han prometido. Otra razón sería es la relación con el liderazgo. Si el equipo de la misión es internacional, este problema es aun mayor. La falta de preparación para el trabajo en equipos es una seria deficiencia. Pienso que muchos necesitan aprender que la obediencia es necesaria para poder trabajar como un equipo en la obra, y que la humildad es un componente necesario de la obediencia.

Mckenzie

En mi experiencia, las razones más comunes serían la falta total —o poca— de preparación de la esposa para el servicio en el extranjero, y una renuencia

o incapacidad de los padres de tomar riesgos razonables con sus hijos.

Maigari

En mi experiencia, hay un número de razones que producen desaliento. Estas incluyen la falta de educación o el cuidado de la salud de los hijos, algo que podría resultar en la muerte de los muchachos. O los misioneros pueden desalentarse con la sede de las misiones o la iglesia local y quizá sientan que es mejor regresar que continuar en una situación patética. Algunos han sentido las presiones del hogar: sus distritos los llaman al pastorado, o las necesidades de padres que están envejeciendo. Algunos han querido proseguir una educación superior. Otros no eran realmente idóneos para el ministerio, debido a su inmadurez emocional y espiritual.

Schmidt

La discusión importante referente a abandonar la obra o el ministerio parece girar en torno a la educación de los hijos. Lo que se propone es que las familias vengan al hogar el tiempo suficiente para que los hijos terminen la escuela secundaria y regresen a la obra. Lamentablemente, algunos se adaptan a la vida en Estados Unidos y después no pueden decidirse otra vez para volver al extranjero.

También sospecho que muchas de las cuestiones tienen que ver con la actitud, y podrían caer dentro de los aspectos de la candidatura, donde se los marcan bajo la inmadurez y fallas permisibles. Parece que estamos permitiendo que algunas personas con idiosincrasias personales vayan a la obra, suponiendo que van a madurar. Puede que perseveren y hasta sobrevivan en la obra, pero a lo largo del camino pueden crear tal estela de tensión y furor que toda la causa de Cristo se beneficiaría más si regresaran a sus hogares. En mis años maduros estoy aprendiendo a escuchar más a mis sentidos intuitivos internos, y hacer de los aspectos personales cuestionables un tema de discusión a medida que seleccionamos candidatos. Ya no tengo temor de demandar contingencias sobre la aceptación de los candidatos.

Lo que la iglesia puede hacer

¿Qué puede hacer la iglesia local para evitar el retorno anticipado?

Cintrón

La iglesia local debiera preparar misioneros espiritual y emocionalmente maduros para enfrentar las dificultades en la obra. La iglesia también debiera tener mucho cuidado con su proceso de selección. Los candidatos a misioneros debieran ser probados por la iglesia, tanto para constatar la madurez de carácter como la madurez espiritual.

Maigari

La iglesia debe tener una discusión abierta respecto al costo del servicio misionero con cualquiera que desea servir. Una vez que los misioneros están en la obra, la iglesia debiera hacer todo lo posible para mantener contacto con ellos mediante correspondencia, enviándoles ayuda financiera, y aun visitándolos cuando fuera posible. El liderazgo de la iglesia debiera decirles a sus candidatos que ellos forman parte de un equipo, aunque dicho equipo no siempre esté en estrecha proximidad física.

La iglesia local también debe ser honesta con la agencia. Si los líderes de la iglesia estiman que el postulante para el servicio misionero no es adecuado, debe decirlo, aunque dicha clase de honestidad pudiera ser dolorosa. La iglesia local deberá buscar la forma de dar a sus miembros una variedad de experiencias ministeriales, a fin de que cuando uno de ellos se postule para el servicio misionero, ya haya sido probado en alguna clase de ministerio en la iglesia.

Schmidt

La iglesia debiera ser perspicaz y discernidora con los potenciales candidatos. Un problema en el hogar, con toda seguridad será un desastre en la obra. Una persona no involucrada en la iglesia local no podrá ser un misionero fructífero. Una persona que no sea evangelista en la iglesia local jamás hará discípulos en el campo.

La iglesia también debiera predicar y practicar el absoluto, intransigente, autoritario y soberano señorío de Jesucristo. Creo que las iglesias deben patrocinar a su gente hasta por lo menos un 35%, luego orar, orar, y orar mucho más. Debieran dejar la principal supervisión y evaluación del misionero y la estrategia de la obra a una agencia misionera experimentada con visión, experiencia y recursos.

Las iglesias locales necesitan darse cuenta de que si hacen su trabajo y seleccionan y envían gente adecuada a la obra, es sumamente improbable que con el tiempo asciendan a niveles de liderazgo administrativo. Cuando los misioneros regresan a la casa para la educación de sus hijos y les asignan cargos administrativos, no debieran cortarles el sostenimiento, porque estos cargos son necesarios y la pareja a menudo regresará a la obra cuando la educación de sus hijos ya no sea un problema.

Nasser

Los líderes de la iglesia debieran estar involucrados en la consejería seria con cada candidato; proveer capacitación informal en trabajo de equipo y ministerio. También debe supervisar el crecimiento personal, incluyendo la reacción de los candidatos a la autoridad, sus acciones recíprocas con los creyentes de otras congregaciones, la forma en que manejan el dinero, la relación de ellos con sus esposas o el sexo opuesto, la pericia en criar hijos, etc.

El apoyo al desarrollo de cada candidato es esencial. La iglesia debe conocer a la agencia enviadora e insistir que presenten informes periódicos.

El liderazgo de la iglesia debe motivar el servicio de corto plazo. La iglesia debiera conocer los talentos de cada candidato. Sería una locura tratar de trabajar fuera de estas pautas.

Prado

Con frecuencia han dejado a la iglesia local fuera de la obra de misiones. En el Brasil muchas agencias han enviado misioneros que no tienen vinculación con una iglesia local. Ella no debe abandonar la responsabilidad que tiene de sus misioneros, y esta preferencia debe ser clara tanto a la agencia como a sus misioneros. Esta política contribuirá a evitar muchos RAE.

La iglesia debe ayudar a que los candidatos obtengan la capacitación adecuada. Y su ayuda contribuirá a contrarrestar la costumbre latinoamericana de enviar misioneros demasiado pronto. Como pastores, también debemos ayudar a nuestra gente dentro de la iglesia a comprender sus compromisos como la retaguardia financiera y espiritual de nuestros misioneros. Asimismo, será de gran ayuda iniciar un proceso de cooperación eficaz entre la iglesia local, la agencia y el candidato, con el objetivo de lograr una integración sana de la función de cada uno.

Mckenzie

Estamos trabajando con un número de cosas a fin de preparar mejor a la gente para el servicio en el extranjero, y, esperamos, poder minimizar los riesgos del RAE.

Primero, tratamos de proveer a la esposa, así como al esposo, las oportunidades para que adquieran experiencias prácticas. En otras palabras, donde sea posible, tenemos un programa de preparación similar a nivel de la iglesia local, tanto para la esposa como para el esposo. Después, a los aprendices, se los insta a que se ocupen en algo durante el tiempo de preparación. Se los estimula a que traten de encontrar una necesidad dentro de la vida de la iglesia, que se encarguen de esa necesidad, y que luego transfieran el liderazgo de esa actividad capacitando a otra persona, antes de prestar servicio en la obra extranjera.

Donde sea posible, tratamos de encontrar oportunidades para el servicio fuera de la iglesia durante un período de tiempo —en alguna parte donde los candidatos trabajen por cuenta propia, tengan que tomar sus propias decisiones y deban experimentar las consecuencias. En vez de simplemente recomendar que encuentren oportunidades donde puedan usar sus talentos, también los estimulamos para que intenten tareas donde tengan que exigirse al máximo —incluyendo la posibilidad del fracaso. Si esto ocurriera, la experiencia les proveerá una ocasión para enseñarles cómo manejar el fracaso.

Establecemos situaciones mediante las cuales las familias del candidato pueden ser observadas durante el tiempo de preparación, de forma que podamos ver cómo el esposo y la esposa se relacionan uno con otro, y cómo los padres obran recíprocamente con los hijos. Procuramos ser mucho

más intencionales en términos de la evaluación del comportamiento de las parejas o familias durante el componente de capacitación de la iglesia local, no tanto en el uso de los resultados como algo determinante para determinar si una pareja trabajará en el extranjero o no, sino más bien para detectar cualquier debilidad y trabajar sobre ello. Designamos a un «amigo» (familia madura) para que esté involucrado con cada aprendiz/familia durante el tiempo de capacitación de la iglesia local.

También usamos una consejería cristiana acreditada, y repetimos: no tanto para eliminar a los inadecuados, sino para fortalecer su bienestar psicológico y emocional. La consejería es parte del proceso de preparación. Estimulamos a las parejas para que asistan a seminarios de enriquecimiento matrimonial.

También promovemos el desarrollo de una relación especial con alguno en la iglesia local, con quien el misionero pueda comunicarse con libertad. Esta persona debe ser un buen oidor, que tenga sabiduría para saber cuándo no hacer nada y cuándo sí. Personalmente cumplo ese papel por correspondencia con un buen número de personas, y he tenido que trabajar arduamente para desarrollar y mantener ese elemento de confianza. Dicha correspondencia equivale a una visita pastoral, no diferente a la que sucede todos los días en la vida de un pastor.

Y por último, y no menos crucial, es importante que los misioneros sean financiados adecuadamente. Nos esforzamos por proveer del 80% al 90% de las necesidades de apoyo de nuestros misioneros. Esto significa que ellos no tienen que pasar meses procurando conseguir fondos antes de su partida. Además, una mayor porción de sus vacaciones pueden pasarla en la iglesia local.

Cómo ayudar a las víctimas del retorno anticipado

¿Qué cosas específicas debe o puede hacer la iglesia local para los que «abandonan» la obra, o regresan temprano, o que nunca vuelven al ministerio transcultural.

Nasser

Que reciban a los misioneros como si fueran verdaderas personas. Ellos necesitan atención, un toque humano, aceptación, un abrazo. Las heridas se sanan cuando a los individuos se los trata con cariño, consideración y misericordia. La crítica y el juicio jamás han ayudado a restaurar a un misionero herido. La iglesia debiera atender las necesidades básicas de los misioneros, tanto físicas como mentales. El darles unas buenas vacaciones puede levantar mucho sus espíritus. Aconséjenlos cariñosamente. Invíertan la dirección de los pasos que los guiaron a dejar la obra, mostrándoles cómo regresar al camino de la victoria. Respételos como obreros. No los menosprecien porque no cumplieron con las expectativas. Ellos pueden, con la ayuda cariñosa, regresar al ministerio. La iglesia local también

debiera figurar en el papel clave de mediadora entre el misionero y la agencia para promover el diálogo, si esto se ha interrumpido.

Schmidt

La actitud que una iglesia local exhibe y comunica a una pareja o individuo es importante. Si el fracaso es el mensaje, entonces es improbable que los misioneros regresen a la obra. Si se comunica un espíritu de cariño, comprensión y apoyo, es posible que sus vidas misioneras se restauren. En cualquier caso, ninguno puede criticar si nunca ha estado en dicha situación. Recientemente, un misionero me dijo: «El país donde presto servicio no es el que escogería para vivir y tener mi familia; ni siquiera puedo decir que me gusta la gente. Pero amo muchísimo más a Jesús, y mientras ese sea el lugar donde Jesús quiera tenerme, allí es donde estaré.»

Maigari

La iglesia local debe mantenerse en contacto, visitar y estimular a los misioneros que han regresado, involucrándolos en la tarea de plantar iglesias en la zona donde ellos están. Debieran estimularlos a que no pierdan de vista los ministerios de la misión.

La iglesia debe ejercitar sabiduría en cada caso. Puede que sean llamados a disciplinar a quienes lo necesitan. Puede que necesiten estimular a los que sienten que han fracasado —para que sepan que la vida no ha terminado, por así decirlo. Los misioneros que han regresado siguen siendo pueblo del Señor y Él puede usarlos, no importa dónde estén o en qué condición se encuentren personalmente.

Contrón

La misión básica de la iglesia en este caso es ayudar a los misioneros que han regresado a que entren en un proceso de sanidad interior, y a estimularlos para una mayor preparación para la tarea.

Mckenzie

Entre las cosas más importantes que pueden hacerse para los que han regresado prematuramente es proveer un cuidado pastoral consecuente, por una persona con quien los misioneros tengan confianza; alguien que permita que la escoria y el pus salgan sin una reacción negativa. Asimismo, ofrecemos consejería cristiana profesional, probada y reconocida, cuando es necesario. Proveemos ayuda con todas esas cosas que les daríamos a los misioneros que han regresado en circunstancias normales —asuntos médicos y de impuestos, beneficios del gobierno, la búsqueda de trabajo, etc. Se utilizan los recursos máximos para ayudar en las luchas que deberán enfrentar los que han regresado prematuramente.

Agencias misioneras vs. iglesias

¿Qué diferencia hay entre el trabajo de las agencias de misiones y el de las iglesias locales en ayudar a que los misioneros continúen trabajando eficaz y felizmente en el servicio transcultural?

Maigari

Puedo responder a esto sólo de una manera general. La agencia de la misión está familiarizada con las circunstancias transculturales específicas y puede proveer ayuda específica con la preparación para el ministerio, la comunicación transcultural, tratando con el choque transcultural y el choque cultural inverso, proveyendo empatía (puesto que es improbable que compartan las mismas experiencias), y así sucesivamente. La agencia de la misión también maneja la supervisión de la obra en el campo, provee capacitación práctica, ayuda en la consejería y la educación de los hijos, y provee apoyo de oración. La iglesia local ora y provee apoyo financiero para el misionero.

Gntrón

Creo que la agencia cuida y supervisa la obra del misionero, mientras la iglesia atiende el bienestar físico, emocional y espiritual suyo.

Mckenzie

A mí me parece que la agencia y la iglesia local debieran tener una relación de trabajo complementaria. Por ejemplo, la iglesia es responsable de preparar y capacitar; la agencia se asegura que eso se ha hecho y es adecuado. La iglesia evalúa progresivamente; la agencia hace la evaluación final. La iglesia ejercita todo el cuidado pastoral que puede ofrecer desde el extremo local; la agencia ofrece el cuidado pastoral en el sitio que sólo ella puede ofrecer. La iglesia interroga y ejecuta un programa que asegura el refrescamiento y la restauración; la agencia interroga y se relaciona con la iglesia para asegurar que haya un balance entre el aporte de la agencia y la restauración y refrescamiento. La agencia y la iglesia debieran estar trabajando juntas antes del regreso del misionero, de forma que se establezca un programa que asegure la adecuada delegación para la agencia y refrescamiento y restauración en la iglesia para el misionero.

Prado

Todavía hay mucha confusión con respecto a la función de la iglesia local y la de las agencias misioneras. Se han duplicado muchas funciones. Hay una necesidad urgente de establecer un foro para discusión con pastores y líderes de agencias, de forma que estas funciones puedan aclararse. La iglesia todavía es y siempre será, el terreno de prueba del futuro misionero. La agencia nunca puede ocupar el lugar de la iglesia local. Por otra

parte, algunas de las funciones de la agencia debieran entenderse como suplementarias a la iglesia local.

Schmidt

La diferencia entre las dos podría compararse a los sectores militar y civil de nuestra sociedad. Los dos pueden estar en guerra contra un enemigo común. Nunca decimos: «El ejército está en guerra», sino: «¡Estamos en guerra!» Somos un país, una entidad. El sector civil provee la mano de obra, los recursos, y hasta algún cuidado de vigilancia para la guerra. El sector civil envía amor, oraciones y las correspondientes encomiendas de cuidado. Pero el congreso no establece la estrategia de las batallas que se pelean. Es el ejército quien pelea la guerra. Tía Gertrudis podrá hacer bizcochos maravillosos y ser una poderosa guerrera de oración, pero no conoce el arte de la guerra. De igual manera, desde mi punto de vista, la iglesia local está unida en identidad y asociación con las agencias de misiones en una enorme batalla espiritual, de proporciones inconcebibles. La iglesia es mejor en enviar, orar y apoyar al misionero guerrero, pero la agencia misionera está mejor posicionada para entablar la guerra. Son los dos sectores de una misma entidad. Ninguno puede ganar la guerra a solas ni desempeñarse bien sin el otro. No estamos en competencia sino en cooperación.

Nasser

Pienso que las agencias de misiones tienen un problema básico: no consideran a los misioneros desde el mismo punto de vista que la iglesia enviadora. Digo esto porque a los misioneros se los envía a la obra con unas cuantas entrevistas y un montón de materiales escritos. Las relaciones como cristianos, seres humanos y miembros de la congregación no existen. La agencia es el patrón que cubre su trabajo de campo, pero el padre y la madre son la iglesia local. El problema se empeora mucho más cuando los misioneros abandonan la relación con su iglesia local, a fin de afiliarse a una agencia.

Al final, pueden quedar sin ninguno de los dos sistemas de apoyo.

Cómo preparar en la iglesia local

¿En qué aspectos y de qué maneras puede la iglesia local preparar/capacitar a los misioneros, que una escuela o programa de capacitación misionera formal no pueden hacer?

Nasser

¡La vida misma! Caminar con una persona es un privilegio. El estudio formal no siempre promueve estas relaciones. La ayuda financiera, el crecimiento espiritual; no todas las escuelas consideran esto como una prioridad. Las oportunidades dadas al ministerio —predicar, enseñar, dirigir

grupos de oración. La iglesia local es el mejor lugar para estas cosas. La capacitación formal podría proveer estas oportunidades, pero a diferencia de la escuela, la iglesia no es una comunidad de personas que están allí para juzgar el desempeño. La iglesia está buscando soluciones; quiere oír de Dios, aprender a vivir, etc. La iglesia local provee cuidado pastoral y compañerismo, puesto que incluye a la familia, las relaciones anteriores, al cónyuge o la familia de la novia, amigos, etc. Este contexto revela mucho más de la verdadera persona que unas cuantas entrevistas realizadas por profesionales.

Cintrón

En mi opinión, la principal fortaleza de la iglesia es que puede ayudar a desarrollar un carácter bíblico bueno, y puede proveer una plataforma para la experiencia ministerial.

Maigari

Con optimismo, la participación de una persona en la iglesia local ha sido de un plazo mucho más largo y ha provisto muchas oportunidades para el ministerio durante el transcurso del tiempo que el provisto por una escuela, lo cual puede durar sólo unos cuantos meses o un poco más que dos años. Este es el tipo de capacitación práctica. La iglesia local le da a la gente la oportunidad de descubrir sus talentos y su llamamiento. La iglesia puede enseñarle acerca del liderazgo de tipo servidumbre, mientras que una escuela quizás no pueda hacerlo. Sin embargo, pienso que los programas de capacitación formal de misioneros son igualmente necesarios, puesto que las iglesias quizás no tengan el personal para enseñar eficazmente lo que es necesario. Como lo veo, la iglesia local y la agencia tienen diferentes trabajos que desempeñar, pero cada una complementa a la otra. Una no es sustituto de la otra.

Prado

Como ya lo he dicho, la iglesia local es un excelente laboratorio —¡sí!— para reconocer y capacitar a un misionero. El desarrollo académico es siempre importante, pero será en la iglesia donde el candidato mostrará efectivamente las señales de madurez espiritual y emocional, ya sea en plantar otra iglesia, dirigir un pequeño grupo familiar, etc.

Schmidt

Años atrás, en nuestra iglesia local, establecimos un «grupo de apoyo para las misiones» que se reunía periódicamente para ayudarnos a seguir siendo responsables con respecto a nuestro sentido del llamamiento y del peso por las misiones. Leíamos libros y los discutíamos, escuchábamos los testimonios del progreso y los desalientos entre unos y otros, teníamos comidas internacionales, entrevistábamos a los misioneros visitantes, y generalmente andábamos juntos para el apoyo mutuo. Ahora tengo una visión

de las posibilidades para dicho grupo mejor que la que tenía entonces.

No pienso que la congregación local, no importa cuán grande y refinada sea, pueda manejar la estrategia de un misionero de campo en el complejo mundo actual. Lo que encontramos en nuestra misión es que los misioneros que van al campo de labor directamente sin el respaldo de una agencia, descubren que necesitan las cosas que esta puede proveer. Entonces vienen a nuestras oficinas buscando el apoyo que carecen en cuanto al idioma, el gobierno, los asuntos cívicos, financieros, la red de comunicaciones y la técnica de computadoras que no tienen. Se piensan que pueden abstenerse de estas cosas y por lo tanto evitar los gastos generales, pero en las trincheras deciden que, después de todo, los necesitan, y corren a la agencia que está en el lugar para conseguirlos.

Mckenzie

Hay varias maneras en que una iglesia local puede preparar y capacitar a un misionero para el ministerio en el extranjero, mejor que un programa de capacitación formal. Primero, la iglesia puede proveer oportunidades prácticas para que los aprendices utilicen sus talentos y adquieran experiencia práctica. Dichas oportunidades sacan a los presuntos misioneros de su zona de comodidad y los obligan a poner en práctica la teoría que han aprendido en el colegio teológico. De varias maneras, a los candidatos se los lleva al extremo y deben aprender cómo manejar el fracaso.

Segundo, dentro del ministerio práctico en la iglesia local, las oportunidades de la vida están presentes para la evaluación, a fin de poder determinar cuáles son las debilidades y las fortalezas. Como consecuencia, los aprendices pueden trabajar en los aspectos débiles a fin de fortalecerlos.

Tercero, también está el proceso de formar una red de apoyo después del tiempo de ausencia en la capacitación universitaria formal. La formación de relaciones que conduce a la comunicación eficaz y apoyo de oración puede hacer mucho para minimizar el retorno anticipado. Esta red de relaciones es algo que el tiempo en la capacitación universitaria no puede facilitar, y está obviamente ausente en los que son enviados por su iglesia local directamente de la universidad al servicio extranjero.

Cuarto, pienso que hay mucho que la iglesia local puede hacer para ayudar a los candidatos en la preparación propia *antes* de cualquier programa de capacitación universitaria o de seminario. Hablarles acerca de la preparación propia, además de proveerles un folleto sobre el tema, puede iniciarlos y colocarlos en la senda hacia la motivación propia y la aceptación de sus responsabilidades.

Pensamiento final

El discernimiento de los pastores con respecto al retorno anticipado es tremendamente valioso, y la diversidad de respuestas que han ofrecido en

este reportaje múltiple refleja una riqueza de sabiduría y experiencia. Estos recursos están asociados con un profundo compromiso pastoral para con los miembros de la grey que trabajan como siervos transculturales de Jesucristo. Si todos los pastores compartieran estas preocupaciones con la misma pasión, muchos de nuestros problemas de retorno anticipado se reducirían.

Una guía internacional de recursos, para el cuidado de los misioneros

Kelly O'Donnell

Los servicios para el cuidado de los misioneros no son solamente para los que están luchando. *¡Todos los necesitan!*

El propósito de esta guía de recursos es proveer una herramienta de referencia en caso de que usted o su grupo necesite servicios para el cuidado de los obreros.* Las listas no son exhaustivas. Más bien, incluyen un buen muestrario de 125 organizaciones de servicio (principalmente grupos cristianos) en todo el mundo, la mayoría de los cuales están involucrados en el cuidado y desarrollo de personal misionero.

En general, los principales servicios recalcan cuidado pastoral, consulta psicológica, capacitación, consejería y consejos médicos. Estos servicios para el cuidado de los misioneros tienen el propósito de complementar los otros que las agencias de misiones ya están proveyendo a su propia gente. Forman parte importante de la estrategia general para el cuidado de los obreros, necesario para estimular el crecimiento del personal y la eficacia del ministerio.

Para usar esta guía, busque la zona geográfica en la cual está interesado y luego lea la breve descripción de los servicios. Póngase en contacto con uno o más nombres para obtener información más específica acerca de los servicios (tipos, estructura de honorarios, idiomas que se hablan, antecedentes y experiencia, o referencias). Varias agencias proveen servicios fuera del país donde están ubicadas, mediante visitas al campo, comunicación por fax y correo electrónico. También sería útil ponerse en contacto con la asociación nacional o regional de misiones evangélicas para posibles referencias.

* Esta guía actualiza la Member Care Resource Guide, publicada en *Evangelical Missions Quarterly*, enero de 1996. EE.UU. Aunque son entidades internacionales —y en su gran mayoría del mundo anglosajón— se ofrece aquí como referencia.

Recuerde hablar con franqueza y entrevistar al consejero a fin de asegurar una buena combinación entre sus necesidades y los tipos de servicios que ellos ofrecen.

Generalmente, la tarea de localizar recursos para el cuidado de misioneros en países de acceso creativo se hace en forma discreta y oralmente, más que mediante una lista pública como ésta. Sea sensible a las cuestiones de seguridad cuando se comunique con la gente en estos países.

Hay varias otras agencias excelentes que no se incluyeron aquí, debido a limitaciones de espacio o falta de información. Además, ciertas zonas geográficas no se han incluido deliberadamente por razones de seguridad. Sírvase comunicarse con el autor si hay otras organizaciones y personas que usted piensa que debieran incluirse en las futuras actualizaciones de esta guía.

ÁFRICA

GHANA

África Christian Mission

Seth Anyomi, director
Box 2632

Accra, Ghana

Tel 233 21 775268

Fax 233 21 775268

Correo electrónico:

skanyomi@ncs.com.gh

Ayuda de reingreso, información para crisis/trauma, evaluación médica/cuidado, referencias.

KENYA

Tumaini Counseling Centre

Roger Brown y Richard Bagge, directores

P. O. Box 21141

Nairobi, Kenya

Tel/Fax 254 2 724725

Correo electrónico:

roger_brown@aimint.org

Un ministerio conjunto de AIM/Wycliffe, que provee asistencia sociopsicológica individual, matrimonial y familiar, interrogatorio, consulta psiquiátrica, formación de equipos, seminarios y biblioteca de referencias.

GEM Counselling Centre

Emy Gichinga, director

P.O. Box 44128

Nairobi, Kenya

Tel 254 2 729922

Asistencia sociopsicológica general.

Oasis Counseling Centre

Gladys Mwit, directora

P.O. Box 76117

Nairobi, Kenya

Tel 254 2 715023

Fax 254 2 721157

Asistencia sociopsicológica general.

REPÚBLICA DE SUDÁFRICA

(véanse también las referencias de IACC en EE.UU.)

Beullah

P.O. Box 290

Wellington 7655, RSA

Tel 27 21 864 1083

Centro de retiro para adultos; descanso y renovación.

Rosebank Union Church Counseling Center

David y Lorain Wilkinson,

coordinadores

33 Cradock Ave.

Rosebank, Johannesburg, RSA

Tel 27 11 788 5133

Fax 27 11 880 5517

Asistencia sociopsicológica general, intervención de crisis, referencias.

ASIA

HONG KONG

Dr. Agatha Chan

c/o 1104 East Point Centre

555 Hennessy Road

Causeway Bay, Hong Kong

Tel 852 2834 9536

Fax 852 2577 9751

Asistencia sociopsicológica, capacitación, servicios de evaluación, trabajo PTSD, referencias. Se habla inglés y cantonés.

Hong Kong Assoc. of Christian Missions

Terina Khoo, psicóloga

340 Portland Street, Unit 2, 6F

Mongkok, Kowloon, Hong Kong

Tel 852 2392 8223

Fax 852 2787 4299

Evaluación, asistencia sociopsicológica, visitas a la obra.

Rebecca Dnistran

2B Shrewsbury #54, Stanley Fort

160 Wong Ma Kok Road

Stanley, Hong Kong

Tel 852 533 9545

Fax 852 2899 0773

Sicóloga y consejera; trabaja en inglés con familias, individuos y parejas.

INDIA

India Missions Association

M. C. Mathew, consejero sobre la salud

48 First Main Road

East Shenoynagar

Madras 600 030, India

Tel 91 44 617596

Fax 91 44 611859

Actualmente involucrado con una propuesta para establecer un equipo de interagencias para el cuidado de la salud de misioneros en la India. Referencias.

Christian Medical Association of India

2, A-3 Local Shopping Centre

Janakpuri, New Delhi 110058,

India

INDONESIA

Counseling Department

Seminario Reformado de Indonesia

Dr. Paul Gunadi, presidente

Yakarta, Indonesia

Posible fuente de referencias.

JAPON

Member Care Task Force

Japan Evangelical Mission Association

OCC Building, 2-1 Kanda

Surugadai Chiyoda Ku, 101

Japón

Tel 81 03 3295 1949

Un grupo de interagencias para

coordinar mejor el cuidado de miembros: referencias.

MALASIA

Calvary Life Ministries

Pam Guneratnam, director
Kuala Lumpur, Malasia

Asistencia sociopsicológica general y referencias.

FILIPINAS

Alliance Biblical Seminary

George Blake
Metro Manila, Filipinas

Ofrece M.A. en asistencia sociopsicológica y asesoramiento para la comunidad cristiana.

Eirene Psychological Services

Naomi Basilio
3 C.M. Recto Street
8000 Davao City, Filipinas
Tel 63 82 221 4702

Asistencia sociopsicológica, evaluación y seminarios en inglés y tagalog.

SIL, Ortigas Center

Leslie Christian
P.O. Box 12962 1600 Pasig,
Metro Manila, Philippines
Tel 63 2 631 3839; Fax 63 2 632 1216
Correo electrónico: leslie.christian@sil.org

Asesor que presta servicio en la zona del Asia para SIL; referencias.

Youth With A Mission

Brenda Bosch
P.O. Box 196
Q-Plaza P.O.
1900 Cainta, Rizal
Metro Manila, Philippines
Tel 63 26 46759; Fax 63 26 467368
Correo electrónico:
103626.316@compuserve.com

Asesoramiento en desarrollo de personal, entrevistas, orientación del personal, y reintegración; referencias.

SINGAPUR

Member Care Associates, Asia

Ron y Barbara Rohnert-Noll, coordinadores
c/o 1 Dorset Road
Singapur
Tel 65 291 9744; Fax 65 299 5040
Correo electrónico:
73422.3170@compuserve.com

Consejeros que capacitan a asistidos, intervención de crisis, visitas a la obra, consultas psicológicas, seminarios, formación de equipos, asistencia sociopsicológica general, referencias.

Singapore Centre for Evangelism and Missions

Andre De Winne, director
P.O. Box 1052
Raffles City, Singapur 9117
Tel 65 299 4377; Fax 65 291 8919
Correo electrónico:
scem@swiftech.com.sg

Un grupo que ha establecido programas de capacitación para el cuidado de miembros para agencias e iglesias; referencias.

TOUCH Community Services

Dr. Eliza Lian-Ding (sicólogo)
Esther Wong (consejera matrimonial/familiar)
66 East Coast Road
#07-00 GRTH Building
Singapur 1542
Tel 65 440 3141; Fax 65 346 7986

Asistencia sociopsicológica, terapia para parejas y familias, tratamiento para el abuso de sobrevivientes, referencias.

COREA DEL SUR

En Corea, la mayoría de las agencias enviadoras y centros de capacitación consideran que el cuidado del misionero forma parte importante de su ministerio. Sin embargo, cuando venimos al cuidado del misionero profesional en base a dedicación total, Corea, al igual que muchos países, está en sus etapas iniciales. En lo que a mí respecta, en este momento, sólo la Global Missionary Fellowship provee cuidado profesional mediante su departamento de hijos de misioneros. Se espera que en un futuro cercano se hagan más esfuerzos sistemáticos y profesionales para el cuidado de misioneros a medida que las agencias coreanas y las de otros países adquieran las pericias en este campo.

General Assembly, Presbyterian Church

Junta Misionera
Sung Sam Kang, director
1007-3 Dachi 3-Dong
Kangnam-Ku, Seúl, Corea
Tel 82 2 564 5253
Fax 82 2 563 7716
Correo electrónico:
p564@chollian.dacom.com.co.kr

Referencias para capacitación, asistencia sociopsicológica.

Global Missionary Training Center (GMTC)

Dr. David Tai-Woong Lee, director
231 - 188, Mok 2-Dong
Yang Chun-Ku
Seúl 158-052, Corea
Tel 82 2 649 3197
Correo electrónico:
gmtc@chollian.dacom.co.kr

M.K. Ministries Department

Global Missionary Fellowship
Ruth Baek y Soon-Nam Park
Kang-Nam
P.O. Box 1667
Sedil 135-616, Corea
Tel 82 2 569 0716
Fax 82 2 557 2088

TAIWAN**Counseling Services Center**

Steve Spinella, director
Ta Yi Street, Lane 29 # 18, 2f- 1
Tatchung 404, Taiwan
Tel 88 64 236 6145
Correo electrónico:
Spinella@ms5.hinet.net

Asistencia sociopsicológica y asesoramiento para cristianos expatriados.

TAILANDIA**Juniper Tree**

P.O. Box 1 Petchasem Rd.
Hua Hin 77110, Tailandia
Tel 66 32 511 139
Fax 66 32 511 140

Instalaciones para descanso y restauración, en un ambiente tranquilo al lado del mar, a tres horas de ómnibus al sur de Bangkok.

Raintree Community Services

Esther Wakeman
P.O. Box 251 Chiangmai 5000,
Tailandia
Tel 66 53 306 317
Fax 66 53 306 419

Terapia y asistencia sociopsicológica en inglés y tailandés, para tailandeses y la comunidad de expatriados.

AUSTRALASIA**AUSTRALIA****Christian Psychological Services**

Cliff Powell, director
P.O. Box 640 Mona Vale, NSW
2103, Australia
Tel 61 2 9997 1565
Fax 61 2 9979 6943

Terapia individual, matrimonial y familiar; evaluación psicológica;

aplicaciones al ministerio y las misiones; talleres.

Christian Synergy Centre

Kath Donovan y Ruth Myers, directoras
204 Wommara Avenue
Belmont North, NSW 2280
Australia
Tel/Fax 61 49 458484

Retiros y seminarios para candidatos, misioneros de vacaciones y jubilados; evaluación y selección misionera y pastoral; análisis psicológico; asistencia sociopsicológica.

Christian Wholeness

Counselling Centre
John Warlow, director
28 Palmer Street
Greenslopes, QLD 4120, Australia
Tel 61 7 3847 3622
Fax 61 7 3394 4876

Asistencia sociopsicológica por consejeros profesionales para individuos y familias; seminarios y talleres.

El Kanah Counseling

Loris Gillin, directora
39 Sackville Street
Kew, VIC 3101, Australia
Tel 61 3 9817 5654

Servicios de terapia y asesoramiento para individuos, niños, cuestiones matrimoniales y familiares; evaluación psicológica.

Lesmurdie Baptist Church Counselling and Support Services

Colin Taylor, coordinador
Brady Road
Lesmurdie, Western Australia
Tel 61 9 291 9866
Fax 61 9 291 5018

Asistencia sociopsicológica, capacitación para asistencia sociopsicológica, seminarios, servicios de apoyo; tiene vínculos con los centros de retiros rurales.

NUEVA ZELANDIA**Dra. Lorna Jenkins**

P.O. Box 89126
Porbay, Auckland, Nueva Zelanda
Tel/Fax 64 9 473 0349
Correo electrónico:
becejay@deephknk.kiwi.gen.nz

Referencias para materiales y ministerios para niños

The Work Trust

Don Smith
Box 144
Wellington, Nueva Zelanda
Tel 64 4 496 2312
Fax 64 4 496 2341
Correo electrónico: don.smith-
@mohwn.synet.net.nz

Sicólogo, asesora a varias juntas de misiones; fuente de referencias, actualmente ayuda a desarrollar una lista de proveedores de cuidado de miembros neozelandeses.

EUROPA**AUSTRIA****Barnabas Zentrum**

Steve y Rita Williams, directores
Stall 35
A-9832 Stall/Moelltal, Austria
Tel/Fax 43 4823 315
Correo electrónico:
100611.1632@compuserve.com

Programa de retiros de asistencia sociopsicológica para obreros cristianos vocacionales, ubicado en el sur de los Alpes. Tiene programas de diez días de asistencia sociopsicológica intensiva para solteros y parejas en grupos pequeños. Todas las sesiones son en inglés, con planes para tenerlas también en alemán.

Schloss Mittersill

Judith Davids
5730 Mittersill, Austria

Tel 43 6562 4523
Fax 43 6562 4523 50
Correo electrónico:
72376.3715@compuserve.com

Dirección espiritual, asistencia sociopsicológica para individuos/parejas en un ambiente de retiro. Asistencia sociopsicológica a individuos para los que forman parte de un curso o conferencia, asistencia sociopsicológica de crisis y residencial de corto plazo.

BÉLGICA

Center for Pastoral Counseling

Jef De Vriese
Heverlee/Leuven (al lado de Bruselas), Bélgica.

Capacitación de graduados en asesoramiento pastoral, posible fuente de referencias.

CHIPRE

Member Care Team

Box 7177
Lykavitos, 1642 Nicosia, Chipre
Tel 357 2 368392; Fax 357 2 368596
Correo electrónico:
75402.3041@compuserve.com

Un grupo interagencias que ayuda a coordinar el cuidado de miembros y referencias para la región del Medio Oriente. Tiene un extensa compilación de recursos por escrito relacionados con la vida y la obra transcultural en el Medio Oriente.

Oasis

David y Joyce Huggett, directores
P.O. Box 80
Polis Chrysoc, Chipre
Tel 357 6 322241
Correo electrónico:
100610.427@compuserve.com

Pequeño centro de retiro que ofrece retiros guiados para individuos, parejas y grupos pequeños.

DINAMARCA

Danish Missionary Council

Birger Nygaard, secretario general
Skt. Lukas Vej 13
2900 Hellerup, Dinamarca
Tel 45 3961 2777
Fax 45 3940 1954
Correo electrónico:
dmr@inform-bbs.dk

Tiene una red organizada de grupos e individuos que proveen servicios para el cuidado de misioneros daneses en Dinamarca, incluyendo capacitación previa a la obra, consulta siquiátrica, asistencia sociopsicológica, interrogatorio, y capacitación a nivel de graduado. Las listas siguientes para Dinamarca forman parte de esta red.

DUO

Anne Karin Lauritzen,
coordinadora
Torholmsvej 59 9800
Hjorring, Dinamarca
Tel 45 9892 5097

Un grupo que provee seminarios y consulta sobre niños de tercera cultura.

Instiut for Diakoni og Sjaelesorg

Benny Birk Mortensen,
coordinador
Kolonien Filadelfia
4293 Dinalund, Dinamarca
Tel 45 5826 4200
Fax 45 5826 4239

Entrevistas para misioneros, asistencia sociopsicológica para individuos, retiros.

Missionary Fellowship

Ove Bro Henriksen, coordinador
Gyvelvej 22
761 Ejstrupholm, Dinamarca
Tel 45 7577 2904

Organiza reuniones, seminarios, y campamentos para ex misioneros.

FRANCIA

Communaute des Diaconesses de Reuilly

10, rue Porte de Buc
78000 Versailles, Francia

Una comunidad evangélica que ofrece retiros autoguiados y servicios de adoración.

Famille et Jeunesse en Action

Claude y Ginette Gaasch,
coordinadores
4, rue des Pins
68610 Lautenbach, Francia
Tel 33 03 89 740656
Fax 33 03 89 740657

Provee ayuda en los aspectos de la vida familiar y problemas de familia, preparación para el matrimonio, campamentos de familia, y enriquecimiento matrimonial.

International Family/Church Growth Institute

Walt y Patricia Stuart, directores
13b, rue Principale
68610 Lautenbach, Francia
Tel/Fax 33 03 89 763159
Correo electrónico:
102234.2563@compuserve.com

Asistencia sociopsicológica de pacientes residenciales y externos de corto plazo, capacitación de consejeros con énfasis en matrimonio y familia, campamentos para familias, reingreso y otros seminarios. Los servicios se proveen en francés, inglés y alemán. Esta es la sede central europea, con grupos afiliados en:

AUSTRIA (véase Barnabas Zentrum)

FRANCIA (véase Famille et Jeunesse en Action)

ALEMANIA

Jay Adams and Libby Stephens
Black Forest Academy
Postfach 1109
79396 Kandern, Alemania

Tel 49 7626 91610
 Correo electrónico:
 100273.1530@compuserve.com

HUNGRÍA

Ursula Spooner
 International Christian School
 Hata ut. 68, 2049 Diosd
 Budapest, Hungría
 Tel/Fax 36 23 381986
 Correo electrónico:
 102452.2132@compuserve.com

Le Rucher, Youth With A Mission

Erik Spruyt, director
 2067 Route de Tudegny 01170
 Cessy, Francia
 Tel 33 04 50 283379
 Fax 33 04 50 283385
 Correo electrónico:
 100412.2520@compuserve.com

Entrevistas, capacitación de consejero, seminarios para cuidado de miembros, algún alojamiento para descanso/renovación (cerca de Ginebra).

Philippe Thomas

156 rue de la Zorn
 57820 Lutzelbourg (al lado de
 Strasbourg), Francia
 Tel 33 03 87 253634
 Fax 33 03 87 253861

Asistencia sociopsicológica general en francés e inglés, con especialidades en trauma y crisis. También ofrece asistencia sociopsicológica residencial de corto plazo de mayo a setiembre, para hasta dos personas.

ALEMANIA

Deutsche Gesellschaft fuer Biblisch Therapeutische Seelsorge

Michael Dietrich, Presidente
 Hackstr. 60
 70190 Stuttgart, Alemania
 Tel 49 711 285230
 Fax 49 711 285 2399

Curso de capacitación modular en asistencia sociopsicológica bíblica. Tiene red de consejeros capacitados en Alemania, junto con algunas oficinas regionales. También tiene una clínica para asistencia sociopsicológica y psicoterapia residencial:
 Bethel-Christliche Fachklinik
 Charlottenstr. 33
 75323 Bad Wildbad, Alemania
 Tel 49 7081 1520
 Fax 49 7081 152174

Hohe Mark Klinik

Arne Hoffman
 Friedlanderstrasse 2
 61440 Oberusel, Alemania
 Tel 49 6171 2040
 Fax 49 6171 204440
 Correo electrónico:
 100420.2124@compuserve.com

Instalación psiquiátrica cristiana con servicios para residentes o pacientes externos. Servicios en alemán con asistencia sociopsicológica también disponible en polaco, ruso, francés, sueco y holandés. Tratamiento de desórdenes traumáticos y mentales.

IGNIS

Werner May, director
 Kanzler-Sturtzel-Str. 2
 97318 Kitzingen, Alemania
 Tel 49 9321 13300; Fax 49 9321 133041

Centro de consejería, programa cristiano de graduado en psicología, fuente de referencias para consejeros en el mundo de habla alemana. También tiene una instalación psiquiátrica para pacientes internos.

Member Care Network

Friedhilde Stricker
 Kirchberg 2
 74243 Largenbretlach, Alemania
 Tel 49 7946 915131
 Fax 49 7946 915130
 Correo electrónico: hartmut.stricker@t-online.de

Una red en desarrollo de proveedores de cuidado de miembros

que ofrece servicios en el mundo de habla alemana —Austria, Alemania y Suiza.

Renew International Counseling Service

Rhonda Pruitt
 Kurfursten Str. 133
 10785 Berlin, Germany
 Fax 49 30 265 1426
 Correo electrónico:
 104521.1106@compuserve.com

Consejería profesional para la comunidad de misiones; seminarios de consejería cristiana y adaptación transcultural.

HUNGRÍA

(Véase también la lista de IFICI bajo Francia)

SHARE

David Brooks, director
 2049 Diosd
 Ifjusag u. 11, Hungría
 Tel 36 23 381 951; Fax 36 23 381 553
 Correo electrónico:
 100263.723@compuserve.com

Apoyo educativo, asesoramiento y recursos para familias de misioneros en Europa y el CIS. Patrocina conferencias y talleres relacionados a cuestiones educativas. Publica una reseña de las opciones educativas en Europa y el CIS. La gerente regional de Budapest es Nancy Elwood. También tiene una oficina regional en Rumania:
 Jack Thompson
 Str. Th. Sperantia 96, Sector 3
 Bucarest, Rumania Tel/Fax 40 1 684 6010
 Correo electrónico:
 74073.460@compuserve.com

HOLANDA

CVPPP

D. H. van Noort
 Dr. van Dalellan 42
 3851 JB Ermelo, Holanda
 Tel 31 417 50090

Una asociación para cristianos profesionales en salud mental por toda Holanda. Publica una revista y organiza reuniones sobre tópicos psicológicos/espirituales.

Instituut voor Transculturele en Missionaire Psychologie (ITMP)

Margrete Bac-Fahner y Marjan van Nus, coordinadores
Postbus 542 6710 BM Ede, Holanda
Tel 31 30 243 7673 or 31 318 639750 Fax 31 318 591015
Correo electrónico:
cfahner@chse.de.nl

Servicios psicológicos profesionales para misioneros, incluyendo consejería, terapia, evaluación, análisis y capacitación.

NORUEGA

Diakonhjemmets Internationa Senter

Mirjam Bergh
Capralhaugen 81
1342 Jar, Noruega
Tel 47 22 451808
Fax 47 22 451810
Correo electrónico: bergh@dis.no

Consejería y consultas sociopsicológicas, referencias.

Instituut for Sjelesorg

Jorgen Korsvik
Postboks 60
3371 Vikersund, Noruega
Tel 47 32 788155

Centro cristiano de consejería; referencias.

Drs. Bjorn and Solveig Lande

c/o Norwegian Santal Mission
Hoenskollen 7
1370 Asker, Noruega
Tel 47 66 782897
Fax 47 66 784217

Consultas siquiátricas.

RUMANIA

(Véase SHARE bajo Hungría)

RUSSIAN FEDERATION (Federación rusa)

Moscow Christian School of Psychology

Alexander Valentinovich, director
13 Yaroslavskaya Street
Moscú 129366, Rusia
Tel/Fax 7 95 283 5150
Correo electrónico:
wmah@ipras.msk.su

Capacitación para graduados en psicología; referencias.
Oficina en EE.UU.:

c/o Dr. Janice Strength
Tel 714 491 7837
Correo electrónico:
jmsstreng@ix.netcom.com

ESPAÑA

Grupo de Asesoramiento Interprofesional

Robert Biddulf
Enrique Larreta 9, Bajo
28036 Madrid, España
Correo electrónico:
100422.3357@compuserve.com

Grupo cristiano para salud mental, incluyendo un consejero psicólogo (habla inglés y español), y dos siquiatras; referencias.

Member Care Group

Apdo. 109
29620 Torremolinos
Málaga, España
Tel/Fax 34 52 382233
Correo electrónico:
73633.662@compuserve.com

Una fuerza de tarea de interacciones que ayuda a coordinar servicios y referencias para el cuidado de miembros para el Norte de África. Ofrece seminarios, consejería breve, retiros, visitas a la obra.

SUIZA

Centre Chretien de Psychologie

Daniel y Denise Bouvier,
directores
13 rue de la Colombiere
1260 Nyon, Suiza
Tel 41 22 361 6505
Fax 41 22 361 6507

Consejería en francés e inglés; referencias.

Development Associates International

Scott Morey
Chemin des Croisettes 28
1066 Epalinges, Switzerland
Tel 41 21 651 7761; Fax 41 21 651 7762
Correo electrónico:
100070.1445@compuserve.com

Desarrollo de liderazgo y asistencia gerencial.

Evangelical Institute of Missiology

Stefan y Kathi Schmid,
coordinadores
Route de Fenil 40
1806 St.-Legier, Suiza
Tel 41 21 943 1891
Fax 41 21 943 4365

Cursos en francés para misioneros; retiro veraniego anual patrocinado por la FMEF para misioneros de habla francesa.

Klinik Sonnenhalde

Samuel Pfeifer, director médico
4125 Riehen (cerca de Basel), Suiza
Tel 41 61 641 1313
Correo electrónico:
100430.442@compuserve.com

Hospital siquiátrico cristiano y consejería para pacientes externos; referencias.

REINO UNIDO

All Nations Christian College

Easney, Ware
Herts. SG12 8LX, Inglaterra
Tel 44 1920 461243
Fax 44 1920 462997

Un destacado colegio bíblico, principalmente para misioneros. Tiene un retiro cada año para obreros cristianos y un curso de preparación de dos semanas para obreros extranjeros.

Association of Christian Counselors

173 A Wokingham Rd.
Reading, Berkshire. RG6 1L, Inglaterra
Tel 44 1734 662207
Fax 44 1734 269635

Habilitación de enseñanza a dos niveles de consejería; reconocimiento para cursos de capacitación en consejería cristiana; tiene una lista de más de 100 organizaciones e iglesias británicas que proveen consejería.

Care for Mission

Michael y Elizabeth Jones, directores
Ellem Lodge, Duns TD 11 3SG
Berwickshire, Scotland
Tel 44 1361 890677
Fax 44 1361 890329
Correo electrónico:
100633.2065@compuserve.com

Servicios residentes y externos para misioneros que regresan, incluyendo evaluación médica y funcional, entrevistas, servicio de asesoramiento e inmunización; evaluación psicológica y médica para candidatos; asesoramiento para la agencia misionera, seminarios educativos y consejería para misioneros.

Children of Missionaries Education and Training (COMET)

Marion Knell, presidenta
c/o P.O. Box 51

Loughborough, Leics. LE11 0ZQ, Inglaterra
Tel 44 1509 890268

Vigila asuntos concernientes a hijos de misioneros y ha desarrollado una red de personas involucradas con las cuestiones de los hijos de misioneros dentro de las sociedades de los miembros de EMA.

Cornerstone

Londres, Inglaterra
Tel 44 181 424 8230

Una red de cristianos capacitados profesionalmente que ofrece servicios de sicoterapia/consejería en la zona del gran Londres.

CWR, Waverley Abbey House

Waverley Lane
Faraham, Surrey GU9 8BR
Inglaterra
Tel 44 1252 783695
Fax 44 1252 783657

Cursos de adiestramiento en consejería y una variedad de tópicos relacionados con dicha asistencia, como el ayudar a los que tienen desórdenes alimenticios, depresión, víctimas del abuso sexual, y problemas del matrimonio. También tiene libros, audiocasetes y materiales especializados sobre consejería y la vida cristiana.

EQUIP

Tony Horsfall, director
Bawtry Hall
Bawtry, Doncaster DN10 6JH
Inglaterra
Tel 44 1302 710020
Fax 44 1302 710027
Correo electrónico:
101325.516@compuserve.com

Seminarios y talleres de fin de semana para preparar cristianos para el ministerio, cubriendo reingreso para misioneros, enriquecimiento matrimonial, paternidad en las misiones, sirviendo como enviados, orientación para ministerio transcultural, etc.

InterChange

Joy Lankester, coordinadora
c/o Interhealth (véase la dirección abajo)

Especialista en guía de carreras para adultos, consulta vocacional para obreros en el extranjero, guía para familias antes de la asignación a la obra.

InterHealth

Ted Lankester, director
Partnership House
157 Waterloo Road
London SE1 8US, Inglaterra
Tel 44 171 902 9000
Fax 44 171 928 0927
Correo electrónico:
100636.1271@compuserve.com

Revisión médica antes del viaje, consejos para la salud/materiales escritos para el viaje, inmunizaciones, suministros para la salud, exámenes médicos al regreso de ultramar, evaluación psicológica, interrogatorio de reingreso, asistencia sociopsicológica de corto y largo plazo, servicio de asesoramiento y consulta, talleres, cuidado/apoyo siquiátrico.

Member Care Associates

Kelly y Michele O'Donnell, coordinadores
P.O. Box 4
High Wycombe, Bucks. HP14 3YX, Inglaterra
Tel 44 1494 484391
Fax 44 1494 485917
Correo electrónico:
102172.170@compuserve.com

Consejería terapéutica, formación de equipos, evaluación psicológica, seminarios, consulta de casos, consulta sobre programas para el cuidado de miembros, y recursos escritos.

Mission Encouragement

Janice Rowland, directora
P.O. Box 4034
Worthing, West Sussex BN14 7FS, Inglaterra
Tel/Fax 44 1903 211 50

Correo electrónico:
106342.424@compuserve.com

Visitas de apoyo en la obra a misioneros en Europa.

MK Oasis

Anthony y Joan Sinclair
28 Salisbury Rd.
Mosley, Birmingham B13 8JT, Inglaterra
Tel 44 121 449 7496
Fax 44 121 472 0425
Correo electrónico:
Anthony@mkoasis.demon.co.uk

Apoyo para hijos y familias de misioneros mediante retiros, consejería telefónica e individual, seminarios familiares, y algunos escudriñamientos.

Network of Christians in Psychology

Michael Adams, presidente
c/o University of Hull Department of Psychology
Hull HU6 7RX, Inglaterra
Tel 44 482 465 933
Fax 44 482 465 599

Fuente de referencias para psicólogos cristianos dentro del Reino Unido.

Readjustment Network

David Williams, coordinador
Bawtry Hall
Bawtry, Doncaster DN10 6JH
Inglaterra
Tel 44 1302 710020
Fax 44 1302 710027

Vincula a misioneros que están regresando al Reino Unido con misioneros veteranos que ya han pasado el proceso de reintegración.

Wellsprings

Marjorie Salmon, coordinadora
Bawtry Hall
Bawtry, Doncaster DN10 6JH, Inglaterra
Tel 44 1302 710020
Fax 44 1302 710027

Un servicio residencial para personal de ultramar y otros que necesitan tiempo para recuperación y renovación. Habría oportunidad para vincular con cursos continuos organizados por EQUIP. Una enfermera en residencia provee coordinación y servicio en el sitio.

Notas de Gran Bretaña

1. *Curso de reorientación de misioneros* (detalles de The Warden, Leasow House, Crowther Hall, Selly Oak, Birmingham B29 6QT, Inglaterra).

2. *Curso de actualización residencial* para médicos, enfermeras y parteras que regresan del extranjero (efectuados en el Oak Hill College en Londres; detalles del Overseas Support Secretary, Christian Medical Fellowship, 157 Waterloo Road, Londres SE1 8XN, Inglaterra).

3. *The Evangelical Missionary Alliance* auspicia dos reuniones cada año para Secretarios de Personal.

4. Revista *Vision Magazine*. Una buena fuente de información para visitar lugares en el Reino Unido, para descanso y renovación, generalmente en ambientes pictóricos rurales.

NORTE-AMÉRICA

EE.UU.

Association of Christian Schools International (ACSI), Missions Office
Philip Renicks, director
P.O. Box 35097
Colorado Springs, Colorado 80935, EE.UU.
Tel 719 594 4612

Fax 719 531 0631
Correo electrónico:
102256.2544@compuserve.com

Recursos para los que prestan servicios de cuidado en escuelas para hijos de misioneros y escuelas cristianas internacionales, incluyendo capacitación previa al campo, seminarios y conferencias regionales, reclutamiento, y servicios de consejería; también inter-nados para maestros estudiantes.

ACMC

P.O. Box ACMC
Wheaton, Illinois 60189, EE.UU.
Tel 312 260 1660

Materiales escritos y otros recursos para ayudar a las iglesias cuando trabajan en misiones.

Barnabas International

Lareau Lindquist, director
P.O. Box 11211
Rockford, Illinois 61126, EE.UU.
Tel 815 395 1335; Fax 815 395 1385
Correo electrónico:
75453.24636@compuserve.com

Visitación de la obra para enseñar, predicar, cuidado pastoral, consultas clínicas y consejería. Boletín de noticias mensual gratuito «Encouragement». Seminarios de enriquecimiento matrimonial. También patrocina el seminario anual «Pastores a los misioneros» en Waxhaw, Carolina del Norte.

Christian Association of Psych. Studies

Randolf Sanders, director
P.O. Box 310400
New Braunfels, Texas 78131, EE.UU.
Tel 210 629 CAPS
Fax 210 629 2342

Fuente de referencia para consejeros y psicólogos cristianos, principalmente en los Estados Unidos y en varios otros países.

Christian Recovery International

Dale Ryan, director
P.O. Box 11095
Whittier, California 90603, EE.UU.
Tel 310 697 6201
Fax 310 694 6930

Boletines de noticias para gente que se está recuperando de adicción, abuso y trauma.

Crisis Consulting International

Bob Klamsler, director
9452 Telephone Road, Suite 223
Ventura, California 93004, EE.UU.
Tel 805 647 4329
Fax 805 647 1630
Correo electrónico:
crisis.consulting.cci@iccs.sil.org

Capacita y ayuda a las agencias de misiones a responder a las amenazas de terroristas y crisis similares que afectan a su personal.

Global Nomads

Norma McCraig, directora
P.O. Box 9584
Washington, DC, EE.UU.
Tel 703 993 2975
Correo electrónico: info@gni.org

Una organización internacional secular basada en Washington, DC, que enfoca en las necesidades y cuestiones de adaptación de hijos de la tercera cultura. Dicta seminarios y organiza grupos en los predios universitarios en la costa oriental de los Estados Unidos.

Heartstream Resources

Larry y Lois Dodds, directores
101 Herman Lee Circle
Liverpool, Pensilvania 17045, EE.UU.
Tel 717 444 2374
Fax 717 444 2574
Correo electrónico:
72261.2634@compuserve.com

Consulta psicológica y médica, seminarios de capacitación y consejería. Actualmente está estableciendo una instalación residencial

para cuidado intensivo y tratamiento de agotamiento.

Interaction Ministries

David Pollock, director
P.O. Box 158
Houghton, New York 14744, EE.UU.
Tel/Fax 716 567 4598
Correo electrónico:
75662.2070@compuserve.com

Seminarios, asesoramiento y programas de reintegración para tratar con los hijos y familias de misioneros. Excelente fuente de referencias sobre hijos de misioneros

International Affiliates of the APA (International Affairs Office- American Psychological Association)

Joan Buchanan, directora
750 First Street, NE
Washington, DC 20002, EE.UU.

Publica un directorio de unos 3000 psicólogos de todo el mundo, quienes están afiliados con la APA. Posible fuente de referencias, aunque quizás la mayoría no sean cristianos.

International Assoc. of Christian Counselors

P.O. Box 739
Forest, Virginia 24551, EE.UU.
Tel 800 526 8673

Una nueva organización con la cual está afiliada la American Association of Christian Counselors. Su propósito es reunir y motivar el desarrollo de asociaciones nacionales de consejeros cristianos.

Link Care Center

Brent Lindquist, director
1734 West Shaw Avenue
Fresno, California 93711, EE.UU.
Tel 209 439 5920
Fax 209 439 2214
Correo electrónico:
75027.2265@compuserve.com

Capacitación, consejería, preparación, previa al camino, restaura-

ción, evaluación psicológica, y programas de reintegración. Programas residenciales.

Makahiki Ministries

P.O. Box 415
Mariposa, California 95388, EE.UU.
Tel 209 966 2988

Una red de hospitalidad en los Estados Unidos que provee vivienda para vacaciones, descanso y renovación.

Marble Retreat

Louis y Melissa McBumey, directores
139 Bannockburn
Marble, Colorado 81623, EE.UU.
Tel 970 963 2499
or 888 21 MARBLE
Fax 970 963 0217
Correo electrónico:
72040.1367@compuserve.com

Sesiones de dos semanas para consejería de crisis para clérigos (pastores, misioneros, y cualquier otra en el ministerio cristiano).

Mental Health and Missions Conference

John Powell, coordinador
Counseling Center
Michigan State University
East Lansing, Michigan 48823, EE.UU.

Una reunión informal de más de 100 personas que se reúnen cada noviembre en una posada en Indiana. Los participantes intercambian ideas, fraternizan, y presentan artículos sobre tópicos respecto al cuidado de miembros.

Missionary Care International

Len Cerny, director
6291 Hilltop Place
Yorba Linda, California 92686, EE.UU.
Tel 714 324 2212
Fax 714 970 0819
Correo electrónico:
74361.354@compuserve.com

Asistencia sociopsicológica, evaluación psicológica, seminarios, consultas en la obra o mediante correo electrónico. Movilización y capacitación de profesionales sobre salud mental para misiones.

Missionary Care Services

Doug Feil y Lanell Schilling, directores

141 West Davies
Littleton, Colorado 80120, EE.UU.
Tel 303 730 1717
Fax 303 717 1531
Correo electrónico:
jfeil@ares.csd.net

Consejería, evaluación, y servicios de asesoramiento para misioneros y sus familias.

Mission Training International

Paul Nelson, director
P.O. Box 50110
Colorado Springs, Colorado
80949, EE.UU.
Tel 800 896 3710; Fax 719 594
4682
Correo electrónico:
mintern@aol.com

Preparación previa al campo para individuos y familias, interrogatorio y reintegración, capacitación para la adquisición del idioma, talleres sobre el cuidado y desarrollo de misioneros. Realiza una consulta anual para obreros del cuidado de miembros.

MKs in Recovery

Sharon Koon, directora
P.O. Box 51
Reynoldsburg, Ohio 43068,
EE.UU.
Tel/Fax 614 861 8512

Boletines de noticias, retiros, y red de intercambio para hijos de misioneros abusados en la niñez.

Mu Kappa

Jim y Ruth Lauer, directores
1032 Twin Falls
De Soto, Texas 75115, EE.UU.
Tel 214 230 1710

Fraternidad universitaria para ayudar a hijos de misioneros a adaptarse a la universidad y la vida en Estados Unidos. Provee y consulta con programas de reingreso.

Narramore Christian Foundation

250 West Colorado Blvd., Suite 200
Arcadia, California 91007, EE.UU.
Tel 818 821 8400
Fax 818 821 8409
Correo electrónico:
102132.3067@compuserve.com

Dictan dos seminarios para reingreso de hijos de misioneros cada año; están involucrados en varios proyectos para el cuidado de miembros.

Operation Impact

Azusa Pacific University
Grace Barnes, directora
P.O. Box 7000
Azusa, California 91702, EE.UU.
Tel 818 815 3848
Fax 818 815 3868
Correo electrónico:
gbarnes@apu.edu

Se ofrecen cursos y programas de maestría en capacitación de liderazgo a diferentes ubicaciones alrededor del mundo sobre, diseñados para misioneros y otros interesados.

Overseas Ministries Study Center

Gerald Anderson, director
490 Prospect Street
New Haven, Connecticut 06511,
EE.UU.
Tel 203 624 6672
Fax 203 865 2857

Seminarios para continuar la educación en ministerios transculturales, investigación, publicaciones, biblioteca de referencias. Cuenta con instalaciones residenciales para los que estudian.

Overseas Security Advisory Council (OSAC)

State Annex 10, 8th Floor
Washington, DC 20522, EE.UU.
Tel 202 663 0533
Fax 202 663 0868

Folletos y materiales sobre precauciones de seguridad cuando se vive en el extranjero, incluyendo prevención de secuestros, supervivencia en situaciones de rehén, y cómo salvaguardar a la familia y el negocio de uno en el exterior.

Psychotherapy and Consultation Services

Fran White, directora
1272 Reading Court
Wheaton, Illinois 60187, EE.UU.
Tel 708 668 6561

Personal de seis terapeutas con significativa experiencia en misiones. Provee consejería, consultas, y seminarios en el campo y dentro de los Estados Unidos.

Reconciliation Ministries

Eslly Carvalho, director
P.O. Box 26202
Colorado Springs, Colorado
80936, EE.UU.
Tel 719 573 4670
Fax 719 637 3481
Correo electrónico:
eslyregina@aol.com

Consejería, cuidado en la obra, y formación de equipos, en castellano, inglés y portugués.

Casas de «renovación»

A continuación se enuncian unos cuantos de los muchos lugares disponibles para el descanso y la restauración de misioneros y pastores:

Break-A-Way (una división de Medical Ministry International), c/o Loe y Mary Jo Ferrante
Downing House en Denver, Colorado. Terre Haute en Indiana, coordinado por Dave y Kim Butts
Wears Valley Retreat, Knoxville, Tennessee, Cleft Rock en Kentucky, c/o Bob y Eddie Fields

Servants' Missionary Service

Ron y Sue Faircloth, directores
P.O. Box 3488
Columbia, South Carolina 29230,
EE.UU.
Tel 803 754 2929
Fax 803 786 8903
Correo electrónico:
70413.2445@compuserve.com

Servicio de cartas de oración
para misioneros.

Third Culture Family Services

Elsie Purnell, directora
1605 Elizabeth Street
Pasadena, California 91104,
EE.UU.
Tel 818 794 9406

Administra grupos de apoyo para
hijos adultos de misioneros en la
zona del sur de California. Tam-
bién provee consejos para intere-
ses relacionados con hijos de mi-
sioneros, como educación, rein-
greso, y preparación antes de la
obra.

Training and Resource Center

Phil Elkins, director
3800 Canon Blvd.
Altadena, California 91001,
EE.UU.
Tel 818 791 2000
Fax 818 787 7906

Consultas, capacitación previa a la
obra, investigaciones.

Tuscarora Resource Center

Mount Bethel Christian Ministries
Judy Lewis, directora
870 Sunrise Blvd.
Mount Bethel, Pennsylvania
18343, EE.UU.
Tel 717 897 5115
Fax 717 897 0144

Servicios de asistencia sociosocio-
lógica y evaluación para misione-
ros y pastores; alojamiento para el
cuidado de residentes.

**Fuentes adicionales
de referencias:**

IFMA

John Orme, director
P.O. Box 3398
Wheaton, Illinois 60189,
USA
Tel 708 682 9270
Fax 708 682 9278
Correo electrónico:
ifma@aol.com

EFMA

Paul McKaughan, Director
1023 15th Street, NW, Suite
500
Washington, DC 20005,
USA
Tel 202 789 1500
Fax 202 842 0392
Correo electrónico:
72143.1167@compuserve-
.com

**World Evangelical
Fellowship**

Missions Commission

Bill Taylor, Director
4807 Palisade Drive
Austin, Texas 78731, USA
Tel 512 467 8431
Fax 512 467 2849
Correo electrónico:
74742.133@compuserve-
.com

CANADÁ

**Amicus Ministries
International**

Claude Loney, director
P.O. Box 1503
Peterborough, Ontario K9J 7H7,
Canadá
Tel 705 742 5195
Fax 705 742 1208
Correo electrónico:
75672.173@compuserve.com

Retiros y servicios de consejería
para los que prestan servicios de
cuidado, incluyendo misioneros,
pastores y líderes.

Missionary Health Institute

Ken Gamble, director
4000 Leslie Street
North York, Ontario M2K 2R9
Canada
Tel 416 494 7512
Fax 416 492 3740

Consejería para pacientes exter-
nos, consulta/tratamiento médico
y de enfermedades tropicales, es-
cudriñamiento médico y psicológi-
co para la etapa previa al campo y
posterior al campo de labor; semi-
narios en el extranjero sobre sa-
lud, conflicto, tensión; seminarios
de reintegración; intervención de
crisis en la obra.

Missionary Internship

Claude Loney, director
P.O. Box 1503
Peterborough, Ontario K9J 7H7,
Canadá
Tel 705 742 1047
Fax 705 742 1208
Correo electrónico:
75672.1733@Bcompuserve.com

Capacitación para servicio trans-
cultural, incluyendo orientación
previa al campo, programa para
adquisición del idioma; orienta-
ción de la familia misionera; inte-
rogatorio y programa de reinte-
gración.

**LATINO-
AMERICA**

ARGENTINA

**Centro de Capacitación Mi-
sionera Transcultural**

Marcelo Abel, director
Lima 933
Barrio General Paz
5000 Córdoba, Argentina
Te.l. (54)(51) 22-4218

Un centro de capacitación misio-
nera regional para misioneros
transculturales.

ECUADOR**EIRENE**

Carlos Pinto, coordinador
c/o HCJB
Casilla 17-17-691
Quito, Ecuador
Tel 59 32 43 512
Correo electrónico:
cpinto@hcjb.org.ec

Una fuente de referencia para consejeros cristianos en Latinoamérica, que hablan castellano, portugués e inglés.

GUATEMALA**COMIBAM Internacional**

David Ruiz, director ejecutivo
Apartado Postal 27-1, CP01907
Ciudad Guatemala, Guatemala
Tel 502 254-2949
Fax 502 254-2951

Cooperación Misionera Iberoamericana. Una alianza misionera para Latinoamérica y una posible fuente de referencias.

Quinta parte 

Observaciones y líneas de acción

Desafío a los inversores: conclusiones e implicaciones

Investigación adicional

Guillermo D. Taylor

Historias de vidas de las recientes semanas: «Estos últimos tres años en el campo de labor han sido devastadores. Para comenzar, nuestras circunstancias externas fueron muy difíciles. Fue realmente una cuestión de supervivencia, con la combinación de calor y humedad sofocantes, poca agua y sin electricidad. Sencillamente, no podíamos escaparnos de todo esto. Cuando el sufrimiento viene de los incrédulos o los musulmanes, eso se entiende, pero lo más devastador vino de otros misioneros dentro del cuerpo de Cristo, aun del liderazgo.

»Sólo queríamos salir; pero durante el tercer año vimos que Dios abrió nuestros propios ojos para hacernos saber por qué estaba orquestando estas cosas en nuestras vidas. Vimos lo peor en nosotros; vimos el mal en nuestras propias vidas. Fracasamos miserablemente en nuestra prueba de espiritualidad. Pero entonces comenzamos a discernir los propósitos de Dios, aun cuando nuestras vidas cayeron en el suelo como la semilla, para morir, y luego volvieron a vivir. Dios estaba aplastándonos para sacarnos de la cáscara, a fin de que Cristo se revelara en nosotros, y así nuestro grupo de gente lo viera a Él y no a nosotros.

»Fueron tres años en la trituradora. Entonces el poder de Cristo nos habló. Estamos en un plan vitalicio con Dios. Él trajo quebranto a nuestras vidas durante este último término, pero fue para enseñarnos y prepararnos para la tarea de largo plazo. Y vamos a regresar a nuestra asignación a principios del año que viene.»

Estas palabras francas y reveladoras vinieron de Nigel y Nina, una joven pareja misionera que pasó una tarde con nosotros la semana pasada. Se habían conocido en Sudáfrica en un proyecto misionero de corto plazo. Se casaron cuando volvieron a la casa y regresaron a ese país para servir por un largo plazo. Nunca se imaginaron que durarían menos de dos años en ese ministerio metropolitano, y que Dios los guiaría a una remota región de una nación africana de habla portuguesa, donde el Espíritu estaba

rompiendo las barreras dentro de un grupo de gente anteriormente resistente. La pareja original que los reclutó para el equipo había abandonado la labor debido a serios problemas matrimoniales. Pero Nigel y Nina sobrevivieron, aprendieron profundas lecciones, vieron la mano de Dios en la obra, ahora están tomando sus vacaciones —y tienen planeado regresar.

La de ellos es sólo una de once unidades de familias con quienes he tenido contacto de cerca en las semanas que he trabajado en este último capítulo. Para mí ha sido un privilegio hablar seriamente con cuatro parejas en camino a las misiones de largo plazo, tres parejas con experiencia en varios contextos, una familia con veinte años en el ministerio, que ahora enfrenta otra transición importante, con una talentosa misionóloga de más de 50 años, quien se da cuenta de que sus treinta y dos de trabajo transcultural en Asia han llegado a su fin, y ahora estaba preguntándose qué le depararía el futuro a esta edad. He escuchado de nuevo mis conversaciones en la grabadora, he pensado sobre qué mantiene a la gente en las misiones de largo plazo y qué hace que la gente abandone la obra prematura e inesperadamente. También he leído de nuevo y reflexionado en nuestro cuestionario sobre retiro anticipado (RAE) y sus categorías, los informes de las conclusiones que Jonatán P. Lewis y otros han sacado de la información, intentando discernir las implicaciones.

A medida que nos acercamos al fin del libro

Finalmente concluimos este libro, con su riqueza de información, estadísticas y perspectivas, con aplicación a todos los que están involucrados o comprometidos en la empresa transcultural mundial. Tenemos números, estadísticas y causas específicas para el RAE comprensible e indeseable desde la perspectiva de 553 líderes de agencias misioneras en 14 naciones, así como también incontables estudios especiales.

Nuestra investigación muestra cifras, porcentajes, modelos y conclusiones inquietantes. Algunos argumentan de que las cosas no son tan malas como aparentan, pero esto esquiva las cuestiones que necesitan enfrentarse y, obviamente, minimiza la pérdida del potencial humano y recursos financieros. Estoy plenamente convencido de que hay mucho que podemos hacer ahora mismo, dentro de nuestra esfera de influencia, a fin de abocar estas cuestiones.

Por lo tanto, ¿qué podemos decir ahora? ¿Qué debemos hacer?

Estamos involucrados en una guerra espiritual, y como se sabe, las guerras producen bajas. Algunas son el resultado de una selección inadecuada o no existente, previa al campo de labor (la culpa, es tanto de la iglesia como de la agencia misionera); algunas heridas son causadas personalmente; y en algunos casos nuestras estructuras evangélicas han sido destructoras y han causado heridas. Demasiadas agencias son incapaces de enfrentar la tarea de traer de vuelta a misioneros que jamás debieran haber sido enviados o que debieran abandonar el campo de la misión, según

el testimonio de colegas o de la iglesia nacional. En muchos casos, no sabemos cómo traer aparejado o estimular la sanidad necesaria. El liderazgo de la iglesia, los líderes de la erudición y capacitación, y los que dirigen las sociedades misioneras deben hacer una seria autoevaluación.

Los valores culturales juegan un papel importante en el proceso de identificar las causas del RAE y reducir el problema. Las sociedades anglosajonas colocan un alto valor en la franqueza, la identificación y la resolución de problemas, y la buena voluntad (la mayoría de las veces) en implantar cambios. En contraste, las sociedades asiáticas tienden a colocar un mayor valor en «salvar las apariencias», y no responden favorablemente a las preguntas directas y a resolver problemas, donde las cuestiones y las respuestas podrían resultar abochornantes. Las sociedades europeas, africanas y latinoamericanas tienen sus propias normas culturales particulares que deben comprenderse.

Otro ejemplo de las diferencias culturales viene en relación con las realidades generacionales. Al principio se nos criticó por promulgar un análisis australiano de tres generaciones corrientes, como si estuviéramos imponiendo estas categorías sobre el resto del mundo. Es obvio que no estamos haciendo tal cosa. Pero el hecho es que cada nación que envía tiene que esforzarse por resolver el problema del factor generacional desde su propia cultura, y en cada caso estas diferencias han demostrado ser críticas al movimiento. Esto es un hecho no sólo en Australia y Norteamérica sino también en Asia y África.

Por lo tanto, el lector de este capítulo debiera saber que escribo principalmente desde mi propia formación y experiencia cultural. Algunas de mis observaciones y recomendaciones tendrán que contextualizarse.

Hablando a los principales inversores

Definimos a un *inversor* como a alguien que tiene un importante interés o inversión (dinero invertido) en un programa o proyecto. Por consiguiente, para nosotros los *inversores* del movimiento misionero incluyen los siete individuos o entidades siguientes, a quienes les dirigimos estos desafíos. ¿Quiénes son estos jugadores clave?

- Misioneros —pasados, presentes y futuros, incluyendo los bioocupacionales.
- Líderes de iglesias —pastores, pastores de misiones, y comités de misiones.
- Movilizadores de misiones.
- Instructores, escuelas y programas de capacitación de misioneros.
- Agencias de misiones o grupos enviadores.
- Iglesias nacionales receptoras —donde existan.

- Proveedores de cuidado para miembros —pastores y consejeros profesionales.

A medida que lea este capítulo, pídale a Dios que aumente su comprensión del retiro anticipado y luego identifique su papel en las soluciones. Encuéntrese a usted mismo, a su iglesia, a su papel de movilización, a su tarea de capacitación, a la asignación de liderazgo de su misión, al desafío de su iglesia recibidora a la luz de estas categorías. ¿Qué discernimiento adquiere de esta evaluación?

I. Los misioneros mismos

Los ex misioneros

Cuando pienso en los ex misioneros, mi mente fluye de vuelta a mis diecisiete años en Latinoamérica, mientras reflexiono sobre los numerosos colegas que abandonaron nuestra agencia y otros grupos para regresar a sus hogares. ¿Por qué se fueron? ¿Se los obligó, se los agotó, fueron abandonados o nunca tendrían que haber ido a la misión? ¿Con qué grado de exactitud combinaban sus expectativas iniciales con la realidad del campo de labor? ¿Qué calidad de cuidado pastoral se proveyó para ellos? ¿Qué clase de seguimiento se proveyó después de abandonar la obra en circunstancias menos que ideales?

Sospecho y espero que algunos de ustedes, como ex misioneros, obtendrán una copia de este libro. O quizá sus colegas en la misión podrían leerlo y recordarse de ustedes o de otros como ustedes. ¿Por qué dejaron el servicio activo del campo misionero? ¿Por que dejé yo Latinoamérica por otro ministerio en mi «país de pasaporte», después de diecisiete años de servicio transcultural? ¿Cuáles son las complejas razones que se dan por esas salidas? ¿Quién realmente sabe o entiende las razones por la partida antes de lo esperado? ¿O simplemente damos razones con las que nosotros y los demás podemos vivir públicamente?

Algunos de los que regresaron al hogar estaban profundamente heridos, y no pocos estaban enojados (con los líderes nacionales y de la misión, con los colegas, con un cónyuge, consigo mismos, con la iglesia enviadora, con Dios). Otros se fueron y están contentos de haberlo hecho. Un ex colega me dejó estupefacto con sus crudas palabras: «¡El día más feliz de mi vida fue cuando subí al avión, volé a casa, y sabía que jamás regresaría a ese país!» ¿Debería yo también estar contento de que se fue?

A los que prestaron servicio transcultural, confiamos en que este libro les ayudará a que algunos de ustedes puedan colocar las piezas de sus vidas —algunas de ellas destrozadas— en la perspectiva correcta. Estoy totalmente convencido de que la cosa más importante para ustedes no es si todavía son oficialmente misioneros. Más bien, las preguntas son: ¿Están todavía caminando apasionadamente con el Trino Dios? ¿Son todavía útiles al Reino? ¿Están comprometidos con el plan de redención mundial de Dios y su futuro? ¿Utilizan la experiencia para extender el Reino como un

movilizador en su propia esfera de influencia?

Algunos pensamientos finales: no oculten las experiencias y emociones dolorosas de la obra misionera debajo de la alfombra. Más bien, enfrentenlas directamente. Ustedes pueden hallar una valiosa ayuda de parte de un talentoso consejero o director espiritual. Para algunos de ustedes, ex misioneros, podría ser necesario buscar la forma de sanar las relaciones que se rompieron en el pasado. ¿Hay alguna forma en que puedan hacerle saber a su ex agencia lo que realmente sucedió, para el bien de ellas y de ustedes?

Los misioneros actuales

Espero que los misioneros actuales lean este libro, evalúen las causas del retorno evitable e indeseable (RAE), y luego formulen la pregunta: ¿Dónde encaja aquí? ¿Soy un misionero que es vulnerable al RAE? ¿Por qué razón? ¿Qué podría mantenerme en el ministerio de largo plazo, ya sea en esta ubicación o en otra? Sea honesto consigo mismo, y si es casado, considere cuidadosamente estas cuestiones junto con su cónyuge. ¿Qué discernimiento adquiere? Puede que perciba a un talentoso colega en el dolor, quien necesite una palabra de aliento. Su apoyo tangible puede ayudar a ese hombre o mujer a pasar el dolor, la tiniebla y desierto, hacia un ministerio fructífero. Realmente nos necesitamos unos a otros.

Aquí hay más preguntas para reflexionar: ¿Debería usted u otros que simplemente no están donde debieran estar, quedarse en el servicio transcultural? ¿No sería mejor que usted, su familia, los colegas, la agencia, el ministerio y la iglesia nacional consideraran seriamente si es que Dios realmente quiere tenerlo en este contexto transcultural? Algunas personas llegan al campo misionero debido a motivos confusos o a una selección superficial, y debido a que pueden conseguir fondos y aparentemente quieren ser misioneros, salen a la obra —y se quedan demasiado tiempo. Algunos se vuelven misioneros porque no encajan en el hogar. Otros se escapan de difíciles situaciones en el hogar. Otros simplemente no tienen los rasgos de carácter, la mezcla de dones, o las competencias básicas para el trabajo misionero. Todavía otros tienen una dinámica familiar muy conflictiva, pero la disfuncionabilidad queda cubierta porque «son misioneros». Es muy raro el caso cuando la agencia o la iglesia enviadora cierra la cortina sobre estos misioneros y los guía de vuelta al contexto de sus hogares.

La siguiente generación de misioneros

Durante los días que estaba componiendo este capítulo, hablé con cuatro parejas jóvenes que están comprometidas con Cristo y su causa mundial, de excelentes talentos y ansiosos de servir por largo plazo en la misión transcultural. Uno de ellos me formuló una aguda pregunta: «Guillermo, a la luz de lo que ha aprendido de este estudio, ¿qué debemos hacer para asegurarnos de que no nos volveremos una de sus estadísticas del RAE en el futuro?» Esto provocó un intercambio muy fructífero, y de nuevo volví a dos componentes de nuestro estudio: el diagrama generacional y las

categorías del retorno. También le pregunté a la pareja en cuanto a la naturaleza de su experiencia ministerial práctica y la evaluación antes de partir a la obra. Las parejas o individuos a quienes se les haya minimizado el análisis de sus vidas y talentos espirituales corren el riesgo de fracasar en las misiones o cualquier clase de ministerio vocacional. Sabia es la iglesia y agencia que requieren de sus misioneros un ministerio evaluado minuciosamente. ¡Y esto significa mucho más que simplemente poder enseñar en una clase de escuela dominical para niños!

De nuevo vuelvo a las cuestiones generacionales que tenemos enfrente y su aplicación e implicación en las vidas de los futuros misioneros. Aquí hay algunas fuertes palabras de la terapia de la realidad para la generación joven que está emergiendo para las misiones, un fenómeno en cada nación que envía misioneros. ¿Hay algún lugar para ustedes en la empresa mundial? ¡Absolutamente sí! ¿Será fácil tomar decisiones, prepararse para el servicio, encontrar el «equipo» correcto y los colegas con quienes trabajar? ¡Absolutamente no, para todos ustedes! Cuídense de la exageración emocional que algunos usan para que ustedes vayan a las misiones. Debe desarrollar una resistencia espiritual y personal sustancial para las misiones, y crecer en sus capacidades de aguantar y ser flexibles, así como creativos al mismo tiempo. La mayoría de ustedes tendrán que trabajar dentro de estructuras existentes, aun mientras planean su estrategia de largo plazo para cambiar esas mismas estructuras.

Algunos de ustedes no tienen interés en la iglesia y tienen dificultades para encontrar una comunidad de fe que satisfaga sus necesidades. Esta es una cuestión difícil de resolver, porque están a favor de Jesús pero no a favor de la iglesia local. A mí no me importa realmente la clase de grupo local de creyentes en la que estén involucrados, pero no pueden darse el lujo de evitar los imperativos bíblicos de lo que la Escritura llama «iglesia». Pidán a Dios que los guíe a una congregación que no condescienda con las normas más bajas sino, más bien, una que desafíe el corazón y la mente, que los inste a la santidad y a un compromiso vital con Jesús; una que tenga pasión por el mundo entero, desde la comunidad local hasta los rincones más distantes de la tierra. Deben tener una comunidad de fe a la que puedan llamar su hogar/familia espiritual, donde esté arraigado su apoyo de oración.

Muchos de ustedes están hastiados por el idioma de las misiones. Los felicito; lo mismo me pasa a mí. Por lo tanto, produzcan un nuevo idioma que represente las realidades bíblicas, históricas y culturales. ¿Se sienten incómodos con términos como «misiones de carrera» o «firmando algo para toda la vida»? ¡No se preocupen! Piensen en una serie de eslabones de cinco años en la cadena de su vida. ¿Están dispuestos al darle al Rey por lo menos dos eslabones de sus vidas, o quizás más, a fin de que un grupo de gente o la población urbana venga al conocimiento salvífico de Cristo, y los vea crecer en una familia de fe?

El otro día Seth y Rita, que se fueron a Rusia después del seminario, me

preguntaron: «¿Cómo podemos evitar el retiro indeseado?» Mi respuesta los estimuló a comprometerse con lo siguiente:

1. Participando significativamente en una iglesia local, con verdadera prueba y uso de sus talentos, con genuina responsabilidad de los dos.
2. Adquiriendo la clase de capacitación correcta que se enfoque en las cuestiones de carácter, espiritualidad, pericias para el ministerio y conocimiento para la vida misionera.
3. Reflexionando desde ahora en la clase de inversión de vida que quieren hacer en Rusia.
4. Dedicándose a fortalecer su matrimonio y su familia, edificando para el futuro.
5. Comprometiéndose a desarrollar la base de su iglesia enviada, seguido por una búsqueda de una organización/agencia basada en el campo de labor, la cual se asociará con su iglesia y que ofrezca estrategias, supervisión y pastorado tangibles para el equipo de campo.
6. tomar la decisión a comprometerse al aprendizaje del idioma y la adaptación cultural de largo plazo.

Misioneros biocupacionales

Las cuestiones del RAE en los biocupacionales son reales pero a veces elusivas. Si enfocamos la atención en los biocupacionales intencionales de largo plazo —el que parte con una visión clara de servir como obrero biocupacional para la causa de Cristo— la tarea es un poco más fácil. Un biocupacional veterano me dijo que una alta tasa del RAE en los cuatro primeros años era debido a las cinco causas siguientes:

- Una capacitación inadecuada.
- Expectativas no satisfechas o irreales.
- La tensión de dos trabajos y el ajuste cultural.
- La falta de vinculación con los cristianos locales, y el tema de seguridad.
- La falta de responsabilidad.

En conjunto, estos factores generan gran soledad, baja autoestima y poco valor en el ministerio, así como tiempo limitado para la oración y la nutrición espiritual. Eso finalmente conduce al abandono del campo de labor.

Presten atención a una carta de una pareja de biocupacionales, que con dolor tuvo que irse de Asia: «Debido a mi continua pérdida de peso y bajo nivel de energía, decidimos irnos tan pronto como fuese posible. Fui a una clínica de expatriados pero, aparentemente, desde el punto de vista médico, no tengo nada realmente malo. Siento que está relacionado con la tensión de este trabajo de enseñanza, y Bob está teniendo gran dificultad mental y emocional en enfrentar los

ruidos de la ciudad y la congestión urbana. En el fondo, Bob es un muchacho de campo y la ciudad le molesta demasiado. Al principio nos fue bien, pero han surgido otras cuestiones con respecto a nuestros carácter, personalidad y talentos; y todo parece indicar que este era el trabajo equivocado para nosotros. Va a ser difícil despedirnos. Tenemos un "bolsón" de emociones entremezcladas.»

Tenemos que ser biocupacionales realistas. Demasiados pensamientos confusos han rodeado al movimiento. Es significativo que el congreso mundial más reciente de Intercambio Internacional de Biocupacionales, reunido en Australia a principios de 1997, expresara la urgente necesidad de una capacitación más pertinente. Cuando vinculamos a los biocupacionales con las cuestiones del retorno, surgen algunos interrogantes clave que deben formularse, y que luego pueden tornarse en rubros de discusión y planes de acción para reducir el RAE.

1. ¿Quién envía, apoya financieramente, y ora por los misioneros biocupacionales?
2. ¿Qué clase de preparación previa al campo de labor han tenido, a fin de integrar ambas vocaciones en el contexto del trabajo transcultural?
3. ¿Cuál es la misión de su iglesia enviadora en sus planes vocacionales?
4. ¿Quién está proveyendo pastorado, supervisión y planes estratégicos en el campo?

Un apreciado amigo que ahora trabaja en el Medio Oriente como biocupacional y en el liderazgo de la agencia, no hace mucho compartió algunas reflexiones cuando hablábamos acerca del RAE en su zona del mundo. *«Me siento abrumado casi a diario. Las tensiones biocupacionales, es decir del ministerio, son difíciles. Cuando se las combina con las dificultades de ser líder de campo, uno no sabe cómo hacerlo ... No nos envíen personas sin experiencia adecuada en el ministerio.»*

»No tienen que tener un doctorado en teología, pero deben poder edificar un caso usando temas bíblicos de la historia de la revelación, empezando desde Génesis en adelante hasta la vida de Cristo. Deben conocer la Biblia y la apologética para musulmanes gestada en el campo, para comprender el punto de vista musulmán.»

2. La iglesia local: el equipo pastoral. el comité de misiones y/o el pastor de misiones

Cuando empezamos nuestro estudio ReMAP en 1994, a decir verdad, la mayoría de las iglesias con quienes hablamos dijeron que en realidad el problema que ellas tenían al respecto no era muy grande. Pero a medida que transcurrió el tiempo, y que comprendieron las cuestiones y rastrearon el RAE de su propia iglesia, ocurrió una transformación. Las iglesias efectivamente tienen un problema, sólo que no han sido conscientes de sus dimensiones. Hoy la actitud ha cambiado radicalmente. Es más, hemos

tenido más de ochenta líderes de iglesias misioneras (incluyendo sesenta y cuatro en EE.UU. y doce en Ghana) que completaron el cuestionario del ReMAP.

A continuación se dan algunas preguntas clave para las iglesias que piensan en misiones:

1. ¿Tienen registros de su propio RAE durante los últimos diez años, en más detalle que sólo cifras y nombres?
2. ¿Pueden identificar cuántos de «sus» misioneros han dejado el ministerio del campo, sin tener en cuenta la razón?
3. ¿Pueden identificar las causas del RAE de sus ex misioneros en los últimos diez años?
4. ¿Pueden asignar una cifra del costo financiero al RAE durante los últimos diez años?
5. ¿Qué clase de responsabilidad tiene la iglesia sobre todo esto?
6. ¿Qué pueden hacer ustedes como iglesia para ayudar a los que son vulnerables al RAE?
7. ¿De qué maneras están ustedes relacionados con la sociedad de misiones para el cuidado pastoral de sus misioneros?
8. Cuando los misioneros han regresado debido a circunstancias difíciles, ¿de qué maneras han satisfecho ustedes las necesidades integrales y pastorales? ¿Regresaron los misioneros a su iglesia, o se establecieron en otra iglesia por razones de culpa, vergüenza y desilusión?
9. ¿Qué están haciendo para mantenerse en contacto con sus ex misioneros? ¿Siguen ellos caminando con el Señor?
10. ¿Cómo están utilizando la experiencia y las pericias de los que regresan a su iglesia, para sus propios ministerios transculturales locales, así como también el alcance global?

Una transformación importantísima está ocurriendo mundialmente en términos de iglesias y misiones. Durante años, muchas iglesias han ofrecido programas de misiones de la clase «pague y ore». Es decir, los misioneros que buscan sostenimiento se han comunicado con iglesias que tienen dinero y las han desafiado al compromiso financiero (y como es lógico, a la oración). Las iglesias, a su vez, han verificado a los candidatos (particularmente en términos de su capacitación y agencia misionera), y cuando pasan estas pruebas, pasan a formar parte de la lista de misioneros mantenidos por ellos. La iglesia paga y ora.

Pero se están viendo cambios radicales que están llegando a las iglesias en casi todos los países. Las iglesias están buscando debidamente una mayor participación, así como actividad y responsabilidad en todo el movimiento de misiones. Estos son cambios estimulantes, pero también desafíos para los que —ya sea en iglesias, centros de capacitación o agencias— han funcionado bajo el sistema antiguo. El peligro para las iglesias locales viene

cuando suponen que pueden hacer todo lo que es necesario: selección, preparación, envío, sostenimiento, estrategias y pastoreo, en el campo o fuera del mismo. Muy pocas iglesias pueden lograr todas estas cosas con éxito. Y está mal enviar misioneros de talento y comprometidos a regiones difíciles sin proveerles el apoyo adecuado con base en el campo de labor.

Las iglesias más sabias desarrollan dos asociaciones estratégicas principales. Primero, proveen la preparación fundamental en términos de espiritualidad, capacitación de carácter, desarrollo relacional y pericias ministeriales, servicio evaluado y responsable. Pero se dan cuenta de que algunos de sus misioneros necesitan capacitación específica no formal y/o formal en los temas bíblicos y teológicos, estudios islámicos y transculturales, u otra preparación determinante en la tarea. Por lo tanto, se asocian y conceden algo de la capacitación a centros y escuelas que tienen un buen antecedente en campos específicos. Pero la iglesia guía el proceso.

Segundo, las iglesias sabias forman asociaciones con agencias basadas en el campo, con un fuerte antecedente de experiencia previa para proveer los servicios estratégicos que se necesitan para que el misionero, la familia o el equipo no sólo sobrevivan sino que prosperen un largo tiempo. Y cuando llegue la fecha para que la unidad misionera regrese al hogar, la iglesia esté allí como la comunidad espiritual para recibirla, estimularla y fortalecerla. Para los que regresen profundamente heridos, la iglesia local debe volverse la tierna red de seguridad que los recibirá, buscará su sanidad de todas las fuentes y procurará el mejor futuro para ellos. Este arreglo provee un sistema de doble apoyo: uno basado en el campo y el otro en la iglesia local.

Por consiguiente, para todas las iglesias comprometidas a reducir el RAE, algunas palabras finales:

1. No trate de proveer/crear la infraestructura total de misiones por cuenta propia. Recuerde que las agencias pequeñas (esto incluye a iglesias también) tienen una tasa de RAE elevada.

2. Desarrolle normas cuidadosas (pero no imposibles) en la selección, escudriñamiento, preparación, capacitación, envío, y proceso de pastoreo. Sea emprendedor en estas áreas.

3. Provea su propia clase especial de pastoreo para misioneros, y también haga que las agencias sean responsables por el prometido pastoreo basado en la obra. Después de todo, si ustedes proveen un porcentaje importante de apoyo financiero, están pagando por estos servicios.

4. No piense que las escuelas bíblicas y seminarios están haciendo un buen trabajo en términos de una capacitación misionera eficaz. Cuestione el actual proceso enfocado principalmente en planes de estudio formal y títulos. Asegúrese que la preparación se enfoque en el carácter y la relacionabilidad, en las pericias ministeriales y el conocimiento sustancial para las misiones.

Aquí hay un buen ejemplo de un caso práctico de asociación entre una agencia misionera y una iglesia local. La visión de esta agencia es algo

muy difícil: plantar iglesias, principalmente mediante equipos, entre los pueblos resistentes. Tanto la necesidad como la estrategia son claras, y la visión ha atraído un número significativo de adultos jóvenes, talentosos y dedicados. Pero muchos de ellos eran empresarios muy independientes, con limitada participación previa al campo en la vida de una iglesia local, mucho menos en plantar iglesias en su propia cultura. Como consecuencia, las cuestiones de carácter y de relaciones fragmentaron a las familias y a los equipos de plantación de iglesias. Las limitadas pericias ministeriales pronto naufragaron en las rocas de la realidad transcultural. En los años recientes, el nuevo líder de esta agencia, que ha sido probado en la obra, ha identificado las limitaciones históricas y está tomando medidas para instituir cambios.

La iglesia local tiene en mente una visión de plantar iglesias en su propia zona metropolitana y ha desarrollado un fuerte movimiento de grupos hogareños (iglesias caseras), donde los líderes están preparados para desempeñarse como pastores de estos grupos. Las necesidades pastorales se vierten en los grupos pequeños, y esos líderes tienen que esforzarse por resolver los aspectos difíciles del ministerio así como los más gloriosos. Los pastores de los grupos hogareños (ya sean solteros o parejas casadas), una vez que sus grupos hogareños se multiplican, ven la expansión del ministerio y algunos se vuelven instructores de otros. El requisito para los futuros misioneros de esta iglesia es que hayan servido como pastores e instructores de grupos hogareños. Esto se vuelve campo de interés para evaluar y moldear el carácter y las combinaciones de los talentos para el ministerio. Y la experiencia y pericias adquiridas en este contexto se vuelven fundamentos cruciales para el ministerio transcultural.

El nuevo líder de la agencia le dijo al pastor de la iglesia: «Si nuestros misioneros en nuestra nación de acceso restringido hubieran venido con esta prueba de carácter y dones, el RAE entre nosotros se habría reducido dramáticamente.» Y ahora la agencia y la iglesia han celebrado una asociación estratégica, la cual hace que la fundación de nuevas iglesias fluya del campo monocultural local al más difícil campo transcultural.

3. Movilizadores de misiones

Estas son gentes muy especiales, y se las encuentra por todo el mundo, en cada base de misión enviada. Son hermanos y hermanas apasionados y positivos, y los necesitamos en la empresa de misiones. Promueven la oración en las iglesias; ofrecen cursos especiales sobre misiones mundiales; estimulan la adopción de grupos de gentes no alcanzadas. A muchos de ellos se los encuentra en iglesias vibrantes, o sirviendo en centros para misiones mundiales, o unos cuantos son solitarios. Proveen toda clase de recursos para misiones —conferencistas, materiales impresos y videocasetes. Ofrecen conferencias, convenciones, retiros y toda clase de actividades misioneras. ¡Son obreros invaluable!

Los movilizadores tienen un papel estratégico en reducir el RAE, particularmente en el extremo frontal del movimiento a las naciones y pueblos sin Cristo. A continuación se dan recomendaciones específicas para los movilizadores de misiones:

1. Sea realista acerca del verdadero costo de las misiones mundiales. No promueva solamente, sin impartir el conocimiento del precio. Vaya más allá de la movilización a la motivación.
2. Tenga cuidado con las decisiones cargadas de emoción que no están templadas con la madurez de los que han vivido y trabajado en misiones de largo plazo.
3. Promueva un servicio misionero balanceado de corto y largo plazo. Recuerde que una de las principales razones por las que los pueblos no alcanzados siguen inalcanzados es que son difíciles de alcanzar. Probablemente serán alcanzados mejor por los que se comprometen a misiones de largo plazo.
4. No use «un atajo» de la senda al ministerio eficaz de largo plazo. Es decir, recalque la necesidad del aprendizaje completo del idioma, así como el estudio de la historia y la cultura. No hay un sustituto para la facilidad del idioma para alguien que planea trabajar más de dos años.
5. Finalmente, cuídese de los reduccionismos que afectan seriamente a la empresa mundial. En otras palabras, no reduzca la Gran Comisión a la evangelización solamente; no reduzca la geografía misionera a un sólo sector del mundo; no reduzca la tarea enfocando demasiado en fechas específicas; no reduzca el trabajo de plantar iglesias a la adopción de grupos de gentes; no reduzca el desafío del ministerio relacional e «encarnacional» a avances tecnológicos que hacen más fácil la tarea.

4. La industria de capacitación del misionero: centros de capacitación, programas de adiestramiento, educación formal y no formal

Una de las mayores sorpresas de nuestro estudio vino cuando intentamos rastrear la relación entre capacitación y RAE. Quizás podríamos haber estructurado mejor la cuestión o explicado los asuntos de una forma diferente. Pero el hecho es que la respuesta a este rubro de los viejos países enviados (VPE) colocaba una capacitación inapropiada en el vigésimo lugar como una causa, aunque en los nuevos países enviados (NPE) estaba en el noveno lugar. Cuando examinamos más detenidamente la clasificación específica de los NPE, entonces surgen las diferencias. Para el Brasil, la capacitación inapropiada estaba en primer lugar, y para Ghana, en el quinto. Pero revise el análisis de Jonatán P. Lewis (capítulo 4) para ver el efecto clave que provee la capacitación.

El resultado generó emociones mezcladas para los instructores de misioneros. ¿Cómo fue que la capacitación inapropiada se clasificó tan bajo?

¿Significaba ello que los instructores estaban haciendo un buen trabajo o un mal trabajo? Otros llegaron a la conclusión peligrosa de: «Bueno, sabíamos todo el tiempo que la capacitación no era muy importante de todos modos.»

Yo también tuve que luchar con estas conclusiones, hasta que tuve una de esas experiencias tipo «¡Eeeepaah!», cuando un nuevo discernimiento arrojó luz sobre estas cuestiones. El hecho es que los misioneros pocas veces regresan a sus hogares por falta de conocimiento teórico, particularmente cuando han tenido la oportunidad para una capacitación bíblica formal y no formal misionera. Pero cuando hay poca o nada de capacitación disponible, entonces los resultados son claros y proveen una advertencia.

Las principales causas del RAE se juntan en los aspectos del carácter y la espiritualidad, las relaciones y el conflicto interpersonal. Esto es generalmente un hecho para todas las naciones en nuestra investigación. Ahora bien, ¿qué nos dice esto con respecto a la preparación y capacitación antes de partir al campo de labor? ¿Quién es responsable de enfocarse en estas importantes debilidades? Esto es simplemente un escape, si los que están en la industria de capacitación dicen: «Bueno, esa simplemente no es nuestra tarea. Que la iglesia haga eso, o quizás la agencia misionera debería echar una mirada a ese aspecto. A nosotros se nos llama a enfocar las dimensiones del conocimiento formal de la capacitación.» ¿Quién lo dice? Mi profunda convicción es que los centros de capacitación y programas formales y no formales, que dicen que ayudan a capacitar misioneros, deben formular algunas preguntas importantes acerca de lo que hacen y cómo lo hacen. Demasiadas de las llamados centros de capacitación misionera son «fábricas de conocimiento» que sólo prestan atención nominal al desarrollo del carácter y las relaciones de la comunidad. Pueden proveer alguna preparación en pericias, pero esto también está desnivelado.

Alrededor del mundo detecto un gran interrogante sobre la educación teológica formal y de los valores de la capacitación misionera que se basan tanto en los sistemas académicos. El rechazo viene de un diverso conjunto de personas: los misioneros mismos, las iglesias enviadoras locales, las agencias misioneras, y las iglesias nacionales. Y ese interrogante está conduciendo a una crisis que traerá aparejado un cambio real. Uno de los principales cambios es que las iglesias reducirán la cantidad de recursos que están dispuestas a invertir en la capacitación formal. Sólo esto debiera sacudir a la industria educativa.

El otro cambio está viniendo de las sociedades misioneras que no están satisfechas con el producto educativo. No han escuchado sus preocupaciones, y la respuesta no es simplemente un asunto de añadir un curso nuevo al currículo que ya está cargado. Las agencias ya están formando alianzas estratégicas para desarrollar una clase de preparación singular, no formal, de corto plazo para misioneros. Conozco donde esto ya está efectuándose en Australia y Norteamérica.

Mientras pensamos en lo que puede hacerse para reducir el RAE, aquí hay diez recomendaciones para los que están involucrados en centros o programas para preparar misioneros.

1. Asegúrese de asociarse con la iglesia enviada cuando usted provea preparación. Esto requiere diálogo personal con el liderazgo de la iglesia. Discierna la clase de preparación que la iglesia está proviendo, lo que le están pidiendo a usted, y luego cómo puede satisfacer sus necesidades.
2. Adopte los pasos de valentía para articular un perfil (en términos de carácter, pericias y conocimiento) de un siervo transcultural eficaz. Luego estudie las clases de currículos (todo lo que contribuya a enseñar y aprender) necesarios para desarrollar esa clase de siervo.
3. No añada cursos al azar para cubrir más tópicos. Vuelva a examinar la totalidad de su currículo (todo lo que contribuya a enseñar y aprender) para determinar cómo combina con el perfil del misionero que se necesita en la actualidad.
4. Recuerde que la generación joven de misioneros entra con antecedentes conflictivos, paternidad inadecuada y experiencias que forman el carácter. Por lo tanto, usted deberá proveer recursos pastorales y consejería interna más cuidadosos.
5. Evalúe su capacidad de balancear esta tríada educativa:
 - Una capacitación que satisfaga las necesidades de carácter, pericias y conocimiento.
 - Una capacitación que equilibre la educación formal, no formal e informal.
 - Una capacitación que tenga en cuenta las necesidades y deseos de la iglesia, la agencia misionera y la iglesia nacional.
6. Asegúrese de que su capacitación está disponible tanto al esposo como a la esposa. Demasiados programas están dirigidos sólo al hombre.
7. Considere desarrollar una asociación de preparación estratégica entre los centros de capacitación formal de misioneros y algunos de los excelentes programas no formales que ahora están disponibles en muchos países. Sus estudiantes pueden aprender en contextos diferentes y recibir crédito si esto es importante.
8. Determine qué clases de capacitación formal puede proveerse en el campo mismo de la obra, lo cual significa una asociación con la agencia, así como con la iglesia nacional.
9. Desarrolle una herramienta de diagnóstico que examine a sus

graduados de la última década, para conseguir la evaluación de sus estudios y los cambios que se pudieran sugerir para el programa o el centro.

10. Mantenga al día sus registros de RAE. ¿Cuántos de sus graduados todavía están en el ministerio para el que fueron capacitados? ¿Por qué razones dejaron la obra transcultural? ¿Existe alguna relación entre la razón por la que se fueron y la capacitación?

5. Agencias de misiones o grupos enviados

Nuestra investigación ReMAP efectuó una encuesta de la opinión de los líderes de agencias misioneras. Fueron accesibles y generalmente (aunque no siempre) estuvieron dispuestos a participar en el estudio. Nosotros también sabíamos que el simple ejercicio de completar la investigación los estimularía —o sacudiría— para un examen más minucioso de las cuestiones del retorno de misioneros dentro de su propia agencia. La mayoría de los que participaban en nuestro taller sobre el tema en abril de 1996 representaban agencias de misiones. El valor del taller fue claro para ellos. Un coordinador del personal británico escribió poco después del encuentro: *«Desde la consulta, he hecho un estudio de nuestras renunciaciones para los años 1991 a 1995, basándolo en los registros estadísticos que mantengo. Esto ha recalcado la cuestión de las renunciaciones de primer término, y de esto he hecho algunas recomendaciones específicas acerca del cuidado pastoral en el primer término y de las maneras en las que nuestros líderes pueden ayudar mejor a los miembros de nuestro grupo. Por lo tanto, pienso que la Consulta ha demostrado su valor para nosotros.»*

Otro líder de misión escribió desde la India: *«En las pocas semanas desde nuestro taller, ya hemos podido poner en ejecución cambios en nuestra agencia para reducir el problema. Gracias.»*

Para un líder africano, la investigación lo estimuló a examinar las mayores causas de RAE de su país: problemas con la educación de los hijos de misioneros (la falta de enseñanza apropiada en las zonas rurales musulmanas); falta de capacitación transcultural previa a la obra; problemas culturales resultantes de valores tribales, los cuales requieren que un hombre construya su propia casa en su propio lote de terreno (¿y cómo pueden hacer esto los misioneros que están tan lejos del hogar?); falta de recursos financieros para proveer aun el sueldo mínimo para los misioneros africanos; un reglamento administrativo de la denominación central, que permite que los plantadores de iglesias se queden como pastores permanentes, saliendo así de las nóminas de misioneros; y la persecución (disturbios, acosamiento, aun el temor al martirio). Fue estimulante ver a este líder dar un detalle de cómo su gente estaba procurando enfrentar cada una de estas seis cuestiones.

De un extremo al otro de este libro, se han hecho numerosas referencias a la responsabilidad que el grupo enviado (iglesia o agencia) tiene en relación con el RAE. ¿Qué más puede decirse en este capítulo? Déjeme delinear

una serie de doce recomendaciones básicas para las agencias misioneras. Algunas pueden ser relativamente nuevas para ponerlas en ejecución; otras requieren gran valentía, inversión de tiempo y el compromiso de invertir en nuevos recursos para identificar y reducir el RAE.

1. Examine de nuevo la historia de su agencia, el patrimonio, los valores, la estructura administrativa, el estilo gerencial, y la edad de sus líderes en la sede y en la obra para discernir si estos tienen alguna responsabilidad en las realidades del RAE de ustedes.
2. Si no lo ha hecho todavía, efectúe un serio estudio del retorno de sus misioneros, por lo menos para la última década, o quizás hasta la administración anterior de la agencia.
3. Instituya un sistema funcional de rastreo sobre el RAE en su agencia.
4. Evalúe y refuerce sus sistemas de escudriñamiento de candidatos y la orientación/capacitación antes de la obra, a fin de reducir el RAE. Aprenda a usar la libertad de decir amablemente «no» a algunos candidatos, o algo como: «A esta altura, según nuestra mejor observación y evaluación de su carrera, unirse a nuestro equipo es lo que no debiera hacer.»
5. Estudie el diagrama generacional a la luz de su propia agencia. ¿Qué introspecciones emergen? ¿Qué espacio le está dando al protagonismo de los líderes más jóvenes? ¿Qué espacio le está dando en su agencia a la nueva generación de misioneros creativos, comprometidos e impacientes?
6. Evalúe su antecedente en proveer una descripción y asignación de trabajo a misioneros, y el cumplimiento de las promesas.
7. Desarrolle y utilice un sistema continuo para evaluar su fuerza misionera, con análisis, autoevaluaciones, la fijación de metas realistas y correcciones de dirección. Asegúrese de contar con una manera de discernir a los que podrían ser vulnerables al RAE.
8. Asegúrese que haya un sistema aceptable que les permita a los misioneros en la obra evaluar el liderazgo inmediatamente superior a ellos. Demasiadas agencias imponen líderes que no representan al personal de campo.
9. Desarrolle una investigación que invite a la evaluación genuina de los ex misioneros, asegurando la confidencialidad y la seria naturaleza del estudio. Unas cuantas agencias valientes han efectuado esto con resultados de alto valor.
10. Si usted pertenece a una agencia internacionalizada (con personal multinacional), asegúrese de instituir formas sensibles para determinar si su liderazgo y los sistemas están creando un retorno más elevado.

11. Ponga en marcha a los proveedores de cuidado pastoral, asegurándose que tengan los dones adecuados para ese ministerio y sean respetados por los que necesiten esa clase de asistencia apropiada.
12. Asegúrese de contar con un sano sistema de «entrevistas de salida» para sus misioneros que parten para la obra.

Algunas palabras finales a las agencias

Primero, todos estamos de acuerdo en que es imposible eliminar totalmente el RAE. Ha menudo he dicho que «¡Lo inesperado sucede!» Muchas veces lo «inesperado» que sucede es doloroso. Pero podemos ser promotores del cambio y así reducir significativamente el problema. Una pareja que casi se perdió para las misiones, dijo: «En nuestra agencia, los que más necesitaban cuidado pastoral eran los que estaban más lejos de los centros misioneros y las ciudades, donde los pastores solían estar.» Me quedé consternado por lo que me dijo un ejecutivo de una misión: «Nuestros misioneros no necesitan cuidado pastoral.» A medida que reflexionaba en esa observación, me decía mucho acerca de dicho líder, así como de la falta de cuidado pastoral que estaban enfrentando los 150 misioneros en esa agencia.

Ocasionalmente, puede que haya un valiente director de personal que intente rastrear la cuestión del RAE, pero el liderazgo superior suspende el estudio. Conozco una agencia donde esto realmente sucedió. Afortunadamente, el nuevo líder de esa misma agencia está dispuesto a tratar de encontrar ese estudio «oculto», actualizarlo y luego determinar lo que puede aprender del mismo. Demasiadas veces el RAE es causado por las sustanciales diferencias entre los liderazgos de la sede y del campo. En algunos casos, el equipo de la sede es creativo y atrae nuevos misioneros creativos. Luego, los novatos van al campo y enfrentan a líderes más viejos, quienes contribuyen al temprano regreso de aquellos noveles. En otros casos esto es simplemente lo opuesto, y los recién llegados aguantan al equipo de la sede, arrastrando todos los inconvenientes, a fin de llegar hasta el equipo creativo de la obra.

Finalmente, algunos pensamientos sobre el retorno deseable o que tiene un fin determinado: necesitamos ayudar a que algunos misioneros se retiren sin sentirse culpables, y dirigirlos de nuevo hacia su futuro, de vuelta a sus hogares, ya sea a otros ministerios o hacia algún aspecto del mercado secular. Los líderes de misiones deben enfrentar la realidad de que algunos se han escurrido a través de las hendijas del sistema, quienes no debieran ser misioneros. En unos cuantos casos, en el campo de labor hay gente poco honrada. Otros han desarrollado sus propios reinos lejos del país natal y, lamentablemente, muchas de estas personas tienden a ser buenas para relaciones públicas. ¡Pero no debieran ser misioneros! Alabado sea el líder intrépido que habla y actúa la verdad con misericordia en estas cosas!

Vale la pena estudiar las observaciones que vienen del estudio de Lewis

sobre los datos referentes al RAE en relación con el tamaño de la agencia de misiones. En todos los casos, ya sea de RAE o RAI (inevitable), las agencias más grandes tenían menos retornos. Las razones son tan simples como lo son de complejas. Las sociedades más grandes tienen mayor espacio para «movimiento lateral», es decir, si un misionero no trabaja bien en un campo, hay lugar para cambiar la asignación dentro de la misma entidad. Las agencias más pequeñas no tienen este lujo. Las grandes son proclives a proveer más recursos pastorales para misioneros que las pequeñas. ¿Qué le dice esto a las agencias pequeñas? Una recomendación es que busquen una asociación pastoral con otras sociedades pequeñas o con una grande, que provea los servicios basados en la obra que mantenga a los misioneros sobreviviendo y progresando.

6. La iglesia nacional recibidora

Es obvio que no habrá una iglesia nacional entre los pueblos no alcanzados durante las primeras etapas del ministerio a ellos. Pero el poder sobrenatural de Dios abrirá el camino a tiempo, y la iglesia nacional emergerá con sus propias instituciones y sistemas, dinámica y liderazgo cultural, eclesiología y programas de capacitación. No obstante, la mayoría de los grupos misioneros actuales prestan servicio donde existe una iglesia nacional. Y dicha iglesia tiene una misión de vital importancia en la vida del misionero expatriado.

Nunca me olvidaré de una visita que hice a un país centroamericano al principio de mi servicio misionero. Visité al pastor de la iglesia de una gran ciudad y descubrí que estaban celebrando algo. Le pregunté a mi amigo pastor qué estaba pasando, y me dijo: «Le estamos dando una fiesta a una pareja misionera norteamericana que está regresando a su país poco después de venir aquí. No sabemos por qué vinieron, qué hicieron, o por qué están regresando, pero podemos darle una feliz despedida.» ¡Qué introspección hacia la perspectiva nacional sobre el retorno de los misioneros!

El otro lado de la iglesia nacional y el RAE de expatriados es que, en muchos casos, el RAE es tanto una partida natural como una partida calculada de los extranjeros. El trabajo que vinieron a hacer está terminado. Por lo tanto, hay que celebrar dicho final tan cuidadosamente planeado, y hay que declararles a todos las adecuadas palabras de agradecimiento, y entonces comienza la nueva etapa del ministerio dirigido por los nacionales. Hemos categorizado este retorno como inevitable o esperado. Pero, realmente, estos veteranos talentosos son los principales candidatos para prestar servicio en nuevos contextos del ministerio transcultural. Hay una especie de mito en el dicho: «Trabaje usted mismo su propio retiro, y váyase a la casa.»

¿Cuál es el rol de la iglesia nacional en relación con el grupo de expatriados? Mi observación inicial es que esto depende de la agencia o

denominación que se ha trasladado a esa nación y cultura. Pero hay que hacer algunas recomendaciones fundamentales, siempre en el contexto de una iglesia existente.

1. La iglesia nacional debe proveer un hogar espiritual nacional para el misionero. No todos los misioneros son evangelistas itinerantes o plantadores de iglesias. Muchos tienen tareas que les permiten convertirse en miembros vitales de la iglesia. Esto significa que el pastor de esa iglesia es también el pastor del misionero. También puede significar que el pastor tendrá que involucrarse en casos donde el misionero tiene que ser disciplinado, quizás antes de ser enviado a la casa.
2. La iglesia nacional tiene un rol crítico en la orientación inicial y la capacitación de la nueva fuerza misionera en términos de cultura, aprendizaje del idioma, historia de la gente y de la iglesia misma. Dicha preparación no debe dejarse solamente a la agencia de misiones extranjeras o a la iglesia enviada que está aun más distante.
3. La iglesia se vuelve la familia espiritual de la familia mundial de Cristo, y tanto los hijos de los nacionales como los hijos de los misioneros se vuelven los hijos de las iglesias en todo el mundo. Demasiados hijos de misioneros crecen en «burbujas culturales» a medio camino de las escuelas de internados y nunca se envuelven seriamente en la cultura nacional o la iglesia nacional.
4. La iglesia nacional provee un espacio extra de sujeción para el ministerio de la familia expatriada. El misionero debe cumplir una asignación y trabajar bajo liderazgo. Pero cuán hermoso es ver al mismo extranjero sometándose voluntariamente a la sabiduría y experiencia de los líderes nacionales.
5. Finalmente, cuando los misioneros dejan el campo de labor, por la razón que fuere, a los líderes nacionales hay que consultarlos para que expresen sus reflexiones y opiniones sobre estos casos.

7. Proveedores de cuidado a los misioneros

Queda poco que decirle a estos participantes especiales, tanto hombres como mujeres, en el movimiento misionero. Algunos de ellos son personal médico que vigilan la salud física de los obreros. Otros son pastores del rebaño, con dones pastorales especiales para su tarea, así como el acceso confidencial. Aun otros son consejeros y psiquiatras profesionales. Se les agradece a Kelly O'Donnell y otros pastores por sus contribuciones extraordinarias a este libro, incluyendo el directorio internacional de proveedores de cuidado para miembros (capítulo 18).

¿Cuál es el rol de esta gente única en su género, hombres y mujeres de talentos y personalidades iguales, y a la vez diversos?

1. Deben trabajar con cuidado pero con autoridad en las primeras etapas de selección y escudriñamiento, tanto en la iglesia como en la sociedad misionera. Necesitamos desarrollar las pruebas correctas de personalidad, apropiadas para los diferentes idiomas y culturas. Hay que agradecer que éstas están cada vez más disponibles en la actualidad.
2. Los servicios de cuidado a los misioneros deben proveerse con una confidencialidad total. Es la «muerte» cuando a un consejero se lo ve como a un canal secreto de dolorosa información a los líderes de la iglesia y de la agencia. Si se trata de un tiempo especial pasado en el campo, o un ministerio más prolongado de redención y restauración en el hogar, el trabajo de los proveedores de cuidado debe mantenerse privado. De vez en cuando, puede que tengamos que enfrentar excepciones obvias e importantes, donde se han quebrantado leyes o se han violado normas bíblicas importantes que afectan la antigüedad del misionero en el campo y en la misión.
3. Las redes de cuidado a los obreros deben promoverse y edificarse en nuestra comunidad misionera mundial. Esto está empezando a suceder, y son buenas noticias. El asesoramiento y el pastoreo son ministerios delicados, y no pueden efectuarse fácilmente en contextos transculturales. Por lo tanto, las sociedades de misiones internacionalizadas deben proveer hombres y mujeres de diversas culturas para el cuidado apropiado de sus miembros.

Comentarios con respecto a la futura investigación

Quiero destacar algunas ideas que tienen un potencial particularmente valioso. Aquí también hay una palabra a las instituciones teológicas de nivel posgrado, donde los estudiantes deben escribir tesis y disertaciones importantes. Las siguientes ideas sobre opciones para la investigación ofrecen amplias oportunidades para hombres y mujeres de talento para satisfacer sus requisitos académicos, mientras al mismo tiempo logran algo que contribuya tangiblemente a la causa de las misiones. Hay opciones cuantitativas como también cualitativas.

1. Del lado de la dimensión más amplia de las cosas, el ReMAP puede duplicarse —con las mejoras en la investigación que ahora podemos poner en ejecución— en otros países que invitarían al estudio.

2. El ReMAP puede duplicarse en los mismos catorce países dentro de cinco o diez años, idealmente con las mismas agencias y naciones. Semejante proyecto brindaría la oportunidad para reconsiderar las cuestiones iniciales, reevaluar la reducción del RAE, y también renovar algunas de nuestras preguntas referentes a la investigación. Asimismo, para esta época, una nueva generación de misioneros —con diferentes antecedentes y necesidades personales— estará en el campo de labor.
3. Cada iglesia enviadora que sea seria en cuanto a rastrear y reducir el RAE puede efectuar su propio estudio interno. Es probable que este sea uno de los resultados más satisfactorios de toda la empresa del ReMAP.
4. Necesitamos un serio estudio que preste atención a las voces que hasta ahora no se han oído, que se refieren a las cuestiones del retorno no deseado de misioneros. Entre estas voces están las de ex misioneros, particularmente los que se fueron en circunstancias difíciles. Dicho estudio requeriría un instrumento de investigación que se haya elaborado cuidadosamente, la confidencialidad, y un cuerpo «neutral» para recibir y analizar los aportes de la investigación y escribir el informe. ¿Proveerán las agencias la información acerca de sus ex miembros para este estudio? Creo que las agencias clave lo harán porque quieren la verdad, así como también la sanidad de los heridos.
5. Podemos desarrollar perfiles de casos prácticos de agencias que tienen tasas bajas de RAE, identificando los factores administrativos clave y de liderazgo que mantienen a los misioneros en un servicio eficaz.
6. Necesitamos estudiar los factores que estimulan el servicio eficaz de largo plazo. Nuestro deseo no es meramente la longevidad; hay demasiadas personas en el ministerio que han hecho un trabajo pobre por demasiado tiempo. Lo que buscamos es comprender la acción recíproca entre los factores de competencia humanos y espirituales.
7. Podemos desarrollar estudios personales más cualitativos. Por ejemplo, podríamos estudiar diez unidades familiares que hayan trabajado y prosperado por largo plazo en el ministerio transcultural, y compararlas con otras diez que hayan regresado antes de lo esperado. Esta investigación requerirá gran sensibilidad, y los resultados deben expresarse en lenguaje que conserve la confidencialidad. Pero esto ofrece gran potencialidad.

Concluyo esta sección con estos pensamientos generales sobre la investigación que me envió Jonatán P. Lewis: «*La investigación debe fluir de la investigación. Hemos descubierto algunas relaciones interesantes que podrían*

proveer a los investigadores, particularmente a los estudiantes graduados, algunas hipótesis originales para probar. Hasta hemos sugerido algunas de ellas en este trabajo. Sin embargo, siento que la mayor contribución de este estudio ha sido el reexamen de la misión como un proceso integral. El "fracaso" en el campo puede reflejar decisiones o elecciones pobres que pueden rastrearse hasta los días antes de la obra en el campo. Por ejemplo, hemos descubierto que los altos niveles de gastos en el cuidado pastoral (más del 30%) aparentemente no ayudan a reducir el retorno, puesto que este hecho estaba asociado con misiones que realmente tenían tasas RAE más elevadas. ¿Es esto debido al escudriñamiento, o apunta a las prácticas de capacitación pobres, las que hacen más necesaria la atención pastoral posterior, cuando surgen los problemas? Quizá no ayuden a mantener a la gente en el campo porque ellas realmente no pertenecían al ministerio.

»Esta clase de hipótesis es difícil de probar, a pesar de que podría intentarse. Pero esta información se vuelve más valiosa cuando una misión que está gastando altas sumas en el cuidado pastoral, y ve persistir un alto retorno, examina su escudriñamiento y otros procesos previos al campo y modifica lo que hacen a medida que comprenden que, probablemente, el dar más de la clase correcta de escudriñamiento y más inversión en la clase correcta de capacitación reducirá sus cuentas de «cuidado pastoral» y su RAE. Esa clase de investigación interna es lo que va a producir resultados que ayudarán a reducir el retorno no deseado.»

Finalmente, dando termino a este libro

Hoy escuché a una valiente pareja de misioneros hablar de su reciente e increíblemente difícil término en el sur de Asia. El franco lenguaje era refrescante, y honestamente lloré mientras seguía la historia. No me habría sorprendido si hubieran decidido abandonar la obra misionera. Pero están volviendo a la obra, y los admiro por esta decisión tan difícil. En el proceso, el marido aprendió algunas lecciones importantes acerca de sí mismo. De ser un ejecutivo sobrecargado, ha descubierto las altas prioridades en la vida y también se ha dado cuenta de cómo puede ser un marido más sensible a su esposa en una cultura musulmana, donde la mujer expatriada está expuesta a muchas presiones deshumanizantes.

Este libro ha explorado las causas y correcciones del RAE misionero, entre aquellos a quienes consideramos demasiado valiosos para que se pierdan. Este tópico es un témpano inmenso y peligroso que debe ser tratado de la manera correcta y con las herramientas apropiadas. Hemos hablado mucho acerca del lado de la corrección del RAE, pero quiero concluir tratando una importante pregunta final.

¿Qué es lo que mantiene a los siervos transculturales no sólo sobreviviendo (todos hicimos eso, y los tiempos difíciles vinieron como marejadas), sino también prosperando (¡esto puede suceder!) en misiones de largo plazo? De nuevo, no supongo que todos los misioneros debieran quedarse en la obra, y me enfocaré en los que siguen a Jesús como Rey, hasta

los fines de la tierra, y por las razones correctas. Aquí hay ocho principios que parecen apuntalar la longevidad del servicio eficaz.

1. Espiritualidad. Debemos enfocar una y otra vez en las cuestiones de la profunda espiritualidad y el compromiso radical con Jesús, templados con una visión realista del costo del ministerio transcultural. Nunca «azucaremos» este factor. Nótese de nuevo que la falta de llamamiento y el compromiso inadecuado fueron clasificados altos en la lista de causas del RAE por nuestros colegas en las nuevas naciones enviadoras. Pero la falta de espiritualidad no es un problema sólo allí; también debemos desenmascarar la seudoespiritualidad que infecta a tantos líderes en nuestro movimiento, donde el comportamiento impulsado por el rendimiento, el sostenimiento y la culpa manipulan a nuestros selectos hermanos y hermanas en las misiones.

2. Pericias relacionales. Debemos recalcar (en el ministerio práctico previo al campo, así como también en cualquiera orientación y preparación que se ofrezca) la necesidad de pericias relacionales adecuadas para el trabajo misionero. La gente monocultural que se ha desempeñado en culturas locales caracterizadas por una estructura jerárquica vertical, va a tener dificultades en las misiones. Así también la gente orgullosa. ¿Cuántos equipos de misiones se han derrumbado por razones teológicas? Algunos, como es lógico. Pero muchos más se han desarmado debido al conflicto interpersonal. Necesitamos desarrollar a hombres y mujeres con capacidades de liderazgo y de seguimiento. Y debemos ser lo suficientemente honestos como para recomendar a algunos que no vayan a las misiones.

3. Pericias ministeriales. Debemos recalcar las pericias correctas para el ministerio. ¿Dónde debieran revelarse y pulirse mejor estas pericias fundamentales que en el contexto de la iglesia local? No debemos suponer que ellas se desarrollarán en los centros de educación formal.

También debemos anticipar el futuro, motivando el crecimiento personal continuo en nuestra fuerza misionera, donde con el transcurso de los años surgirán diferentes dones y oportunidades de servicio. No hay absolutamente ningún sustituto para el ministerio genuino, extenso, intensivo, evaluado previo a la obra, como un antídoto al RAE.

4. Capacitación. Debemos motivar la clase correcta de mezcla de conocimiento para nuestros misioneros. No todos se beneficiarán del estudio bíblico, teológico o misionológico formal, pero algunos sí. Y en particular, si nosotros estamos enviando gente para trabajar en equipos, algunos de los miembros debieran tener un serio estudio formal. Todos los miembros de equipos se beneficiarán de cursos de corto plazo que ofrezcan capacitación específica para misiones.

5. La participación de la iglesia. De nuevo subrayo la misión estratégica y creciente de la iglesia local en toda la empresa de misiones. La iglesia debe conocer bien a su fuerza misionera, debe tener misioneros que hayan sido reconocidos en la realidad de esa comunidad creyente, los deben haber evaluado en ministerios genuinos, y ahora debe asegurarse que los

autorizan para el servicio en otro país y cultura. La iglesia conoce a los misioneros, intercede con poder, envía y apoya financieramente a su grupo de extensión. Y la iglesia está en contacto personal con sus obreros. En nuestro estudio ReMAP me sorprendió que la correspondencia intercambiada (cada vez más ahora, por vía de correo electrónico) con los misioneros, era visto como más valioso aun que las visitas personales de la gente en el país natal. Y los mejores resultados vienen cuando la iglesia se asocia en forma significativa con la agencia de la misión en sus minuciosos escudriñamientos mutuos de los candidatos a misioneros.

6. Cuidado pastoral de los misioneros. No hay un sustituto para el cuidado adecuado de los miembros en el campo. Me quedé consternado ante un caso de estudio de agencias misioneras bien establecidas que designan a una familia para que trabaje en una región aislada del Asia, pero basan al líder de equipo más cercano en Londres. ¡Esto, simple y categóricamente, está mal! Tanto las iglesias como las agencias deben llegar a un acuerdo con respecto al pastorado, las estrategias y la supervisión adecuadas en el contexto del ministerio.

7. Evaluación. Recalamos la necesidad de la evaluación periódica propia y la guiada por el líder del personal misionero, durante el transcurso de los años de servicio. Esto se vuelve una sana herramienta para la autoevaluación y también engendra el sentido de que los líderes le dan importancia a las opiniones de su personal permanente. Para muchos, esta evaluación se vuelve la plataforma para la capacitación continua para el ministerio, ya sea de naturaleza formal o no formal.

8. Cierre del servicio. Cuando llega el momento para que el misionero termine el servicio, asegúrese que a la familia se la trate de la forma correcta, tanto por la agencia de la misión como por la iglesia enviadora. Ustedes tienen una responsabilidad constante hacia estos ex siervos mucho tiempo después que han partido de su trabajo activo con ustedes. Provean sanas entrevistas de salida, permitiendo que las opiniones fluyan de diversas maneras. Despida con una bendición a los que sientan que el Espíritu los guía de un ministerio transcultural a otros ministerios o vocaciones.

Efectivamente, «lo inesperado sucede», y no podemos eliminar el abandono no deseado. Pero podemos reducirlo significativamente, así como disminuir también el dolor personal que acompaña estas circunstancias.

Ahora vuelvo a marzo de 1996, cuando mi esposa y yo nos paramos en la isla llamada Iona, con aquel viento solano. Sentimos que la historia de los celtas y de las misiones nos pasaban como torrentes de aguas mientras revivíamos el poderoso testimonio de esos extraordinarios hombres y mujeres de la fe que evangelizaron a Escocia, y quienes finalmente enviaron sus misioneros a lugares tan lejanos como Ucrania y Bizancio. Otra vez, recuerdo de la visión misionera de los celtas, a la que ellos llamaban *peregrinatio* (peregrinaje, o deseo vehemente de explorar lo desconocido), bajo uno de sus símbolos para el Espíritu Santo, el ganso salvaje. Veo el fascinante martirio tricolor. El martirio *rojo* que simbolizaba persecución,

derramamiento de sangre; el dar la vida por Cristo. El martirio *verde*, que hablaba de la abnegación y de los severos actos penitenciales que conducían a la santidad personal. Y el martirio *blanco*, que hablaba del dolor de dejar la familia, el clan, la tribu, para diseminar la causa de Cristo, quizás para no regresar nunca al hogar.

Periódicamente vislumbro un pedazo de la gloria de Apocalipsis 7.9-10, pintando la maravilla de la «gran multitud la cual nadie podía contar, de todas naciones y tribus y pueblos y lenguas, que estaban delante del trono y en la presencia del Cordero, vestidos de ropas blancas, y con palmas en las manos; y clamaban a gran voz, diciendo: La salvación pertenece a nuestro Dios que está sentado en el trono, y al Cordero.» Todavía no estamos allí. Pero estamos más cerca de ese día que lo que hemos estado antes. Mientras tanto, continuaremos seleccionando, preparando, enviando y patrocinando nuestra fuerza mundial de misiones transculturales, confiando en que permanecerán fieles hasta que el Espíritu los guíe soberanamente al siguiente paso en el servicio.

Sexta parte 

Recursos adicionales

Documento de investigación



Investigación sobre el abandono del servicio misionero

Al comienzo de este año, los líderes de misiones de diez países se reunieron para componer un documento de investigación que confronte las causas del abandono prematuro de misioneros. En los Estados Unidos, la Comisión de Misiones de la Alianza Evangélica Mundial (WEF), el Missionary Internship, y el Mission Training and Resource Center se han unido en cooperación con el propósito de preparar este estudio. Hemos analizado casi toda la literatura que se ha publicado sobre este tema. Por consiguiente, estamos solicitando de ustedes los estudios inéditos o privados que conocen y que los enviados o investigadores de misiones hayan realizado.

Esta investigación tiene como objetivo adquirir discernimiento principalmente sobre las causas de la pérdida evitable de misioneros (RAE). Consideramos este documento y su proceso como la *primera fase* en un esfuerzo de varias. Deseamos reunir a los interesados para un taller en el año 1998, a fin compartir los resultados de esta investigación y para desarrollar las herramientas comunes que los enviados puedan utilizar para terminar un análisis profundo de las causas y soluciones al RAE.

Estamos comprometidos a mantener el anonimato de los resultados de esta investigación, conforme se relacionan con cualquier agencia, iglesia o persona en particular. Deseamos expresar nuestro cuidado para que los resultados de la investigación no se usen para impactar negativamente a una entidad enviada ni a la empresa misionera como un todo.

—GUILLERMO D. TAYLOR, WEF
TEL. (512) 467-8431

—PHILLIP ELKINS, MTRC
TEL. (818) 797-7903

I. Las causas más importantes

Instrucciones

Aquí hay una lista de veintiséis razones, tanto evitables como inevitables, por las que los misioneros abandonan el servicio misionero. Sírvase indicar, de estas veintiséis, las siete que usted cree son las razones más importantes por las cuales los misioneros han abandonado su organización en los últimos cinco años.

Clasifique sus selecciones de 1 al 7, con el 1 como la razón más importante.

Inevitables

- (a) **Jubilación normal.** Después de la terminación normal del servicio misionero.
- (b) **Crisis política.** Obligado a dejar el servicio debido a guerra, persecución del gobierno, intranquilidad civil, hambruna, etc.
- (c) **Fallecimiento en el servicio.** Fallecimiento o desaparición inexplicable del misionero, la esposa o el hijo.
- (d) **Casamiento externo.** Casamiento con alguien fuera de la misión.
- (e) **Cambio de puesto.** Cambio de puesto debido a la terminación de la asignación o traslado a un nuevo puesto.

Matrimonio/familia

- (f) **Hijo(s).** Los hijos no pueden adaptarse a la nueva cultura, necesidades educativas, salud o comportamiento.
- (g) **Padres ancianos.** Necesidad de cuidar a los padres ancianos.
- (h) **Conflictos matrimoniales/familiares.** Conflictos matrimoniales o de familia, fallecimiento de un miembro cercano de la familia.

Agencia

- (i) **Sostenimiento del país natal.** Apoyo financiero y de oración inadecuados, y otras razones del país de origen; alta tasa de inflación.
- (j) **Desacuerdo con la agencia enviadora.** Desacuerdo con el grupo misionero enviador sobre políticas, autoridad, etc.
- (k) **Por razones teológicas.** Desacuerdo con el grupo enviador sobre doctrinas.

Personales

- (l) **Vida espiritual inmadura.** Problemas relacionados con la vida espiritual, como necesidades espirituales insatisfechas, inmadurez espiritual, etc.
- (m) **Problemas de salud.** Problemas relacionados con la salud mental y/o física.
- (n) **Compromiso inadecuado.** Falta de comprensión del costo y com-

promiso involucrados en el servicio misionero de largo plazo.

__ (o) **Preocupaciones personales.** Problemas relacionados con un bajo amor propio, en tratar con la tensión, el enojo, las expectativas irreales, la soltería, la soledad, etc.

__ (p) **Falta de llamado.** Falta de llamado espiritual genuino para el servicio misionero, o pérdida del mismo.

__ (q) **Estilo de vida inmoral.** Comportamiento inmoral, alcoholismo, dependencia de drogas.

Equipo

__ (r) **Problemas con los colegas misioneros.** Problemas en las relaciones con los líderes o colegas misioneros en la obra.

__ (s) **Problemas con los líderes locales.** Problemas en las relaciones con los líderes de la iglesia local u otros colegas locales.

Cultura

__ (t) **Adaptación cultural pobre.** Incapaz de adaptarse a la cultura, las costumbres, tradiciones y las condiciones de vida del país anfitrión.

__ (u) **Dificultades con el idioma.** Incapaz de aprender adecuadamente el idioma del país.

Trabajo

__ (v) **Despido.** Despido debido a la incapacidad de cumplir satisfactoriamente con los deberes y responsabilidades.

__ (w) **Falta de satisfacción en el puesto.** Falta de satisfacción en el puesto debido a la pesada carga de trabajo, falta de pericias pertinentes, ineptitud al tipo de trabajo, evidente fracaso en ganar convertidos, etc.

__ (x) **Supervisión inadecuada.** Supervisión inadecuada, inapropiada o autoritaria por parte del grupo enviado, incluyendo falta de cuidado pastoral, formación del equipo, y otro apoyo.

__ (y) **Capacitación inapropiada.** Capacitación y preparación inapropiada o inadecuada para la obra misionera.

Otras

__ (z) **Otras razones.** Otras razones importantes no mencionadas anteriormente (sírvase especificar).

2. Pérdida de misioneros (primera parte)

Instrucciones

Sírvase indicar el número total de los misioneros que se fueron de su organización (por cualquier razón) en 1992, 1993 y 1994, contando a cada pareja o familia como una unidad.

- (a) Número total de misioneros que se fueron en el año
 (b) ¿Cuántos eran mujeres solteras?
 (c) ¿Cuántos eran hombres solteros?
 (d) ¿Cuántos eran parejas (como una unidad)?

	(a)	(b)	(c)	(d)
1992	_____	_____	_____	_____
1993	_____	_____	_____	_____
1994	_____	_____	_____	_____
Total				
1992-94	_____	_____	_____	_____

3. Pérdidas de misioneros (segunda parte)

Instrucciones

Del número total de misioneros que se fueron entre 1992 y 1994 —el total en la Pregunta 2 (a) anterior— indique los números debido a las siguientes razones, según sean aplicables:

- (a) Inevitables _____
 (b) Matrimonio/familia _____
 (c) Agencia _____
 (d) Personales _____
 (e) Equipo _____
 (f) Cultura _____
 (g) Trabajo _____
 (h) Otras _____

Total -pregunta 2 (a) anterior _____

Información sobre los antecedentes

El objetivo de las preguntas siguientes es recabar información de los antecedentes acerca de su agencia/iglesia misionera. Esta información es imprescindible para el estudio, pero será tratada bajo reserva absoluta. Los resultados no se publicarán de ninguna forma que identifiquen individualmente a las entidades o iglesias.

4. Cantidad de personal

Instrucciones

Para los fines de este estudio, a los misioneros de carrera se los define como totalmente involucrados y capacitados profesionalmente para el servicio misionero de largo plazo. ¿A cuántos misioneros de carrera (contando a cada pareja como una unidad) sirve su grupo envióador? Sírvase marcar la categoría apropiada.

- (a) 1 a 10
- (b) 11 a 25
- (c) 26 a 50
- (d) 51 a 100
- (e) 101 a 200
- (f) 201 a 500
- (g) Más de 500
- (h) Ninguno

5. Historia de la organización

Instrucciones

¿Por cuántos años ha estado enviando misioneros su organización (tanto de carrera como todos los otros)? Sírvase marcar la categoría apropiada.

- (a) Menos de un año
- (b) 1 a 2 años
- (c) 3 a 10 años
- (d) 11 a 25 años
- (e) 26 a 50 años
- (f) 51 a 100 años
- (g) Más de 100 años

6. Enfoque de la organización

Instrucciones

¿A cuál de las siguientes categorías envía misioneros su organización? Si tienen misioneros en más de una categoría, sírvase clasificarlas en orden de 1 a 4, donde el 1 representa la zona donde tienen más misioneros.

- (a) Gentes de su propio país, que hablan el idioma nacional y son de cultura similar.
- (b) Gentes en otros países que son de cultura similar y hablan su idioma nacional.
- (c) Grupos étnicos de una cultura diferente, dentro de su propio país.
- (d) Gentes en países extranjeros, de cultura e idioma diferentes.

7. Tipos de ministerios

Instrucciones

¿En cuáles de los siguientes tipos de ministerios están involucrados sus misioneros? Si lo están en más de un tipo, sírvase clasificarlos en el orden de 1 a 6, donde 1 represente el tipo de ministerio en el cual ustedes tienen la *mayor* cantidad y 6 donde tienen *menos*.

- (a) *Ayudando a la iglesia local* mediante trabajo administrativo, pastoral, enseñanza, capacitación teológica u otro trabajo de apoyo.

- (b) *Ayudando a la iglesia nacional* mediante trabajo administrativo, pastoral, enseñanza, capacitación teológica u otro trabajo de apoyo.
- (c) *Involucrado en evangelismo y plantación de iglesias* en zonas donde la iglesia evangélica tiene una presencia establecida.
- (d) *Involucrado en obra de misiones pioneras* entre los grupos de gentes no alcanzada, que no pertenece a ninguna iglesia, donde hay poca o ninguna presencia evangélica.
- (e) *Proveyendo servicio de apoyo para evangelismo o plantación de iglesias*, como traducción de la Biblia, aviación, literatura, radio, etc.
- (f) *Involucrado en trabajo de socorro, desarrollo o acción social*, como aliviar el hambre, trabajo de hospital (médico), etc.

8. Apoyo del personal

Instrucciones

¿Cuáles de las siguientes ayudas provee su grupo enviador para sus misioneros? Sírvase marcar todas las categorías correspondientes.

- (a) Supervisión por el líder designado por ustedes.
- (b) Vigilancia pastoral por alguien aparte del supervisor designado por ustedes.
- (c) Una descripción detallada del trabajo.
- (d) Capacitación planificada en el trabajo.
- (e) Provisión de permiso anual (vacaciones).
- (f) Por lo menos una visita anual de alguno de ustedes, como grupo enviador.
- (g) Provisión de escuelas, finanzas o tutores para los hijos de misioneros.
- (h) Una estructura de equipo de apoyo.
- (i) Por lo menos una llamada telefónica o carta de su oficina cada tres meses.
- (j) Conferencias locales/regionales para el personal misionero.
- (k) Otros tipos de apoyo (sírvase especificar).

9. Asignación de recursos para apoyo del personal

Instrucciones

Sírvase estimar qué porcentajes de los recursos de su grupo enviador se utilizan en el cuidado y la supervisión pastoral de sus misioneros en servicio activo, en términos de (a) tiempo y (b) finanzas. Sírvase marcar sólo un rubro en cada columna; es decir, de tiempo y finanzas.

	Tiempo	Finanzas
(a) Menos del 1%	_____	_____
(b) 1% al 5%	_____	_____

- (c) 6% al 10% _____
 (d) 11% al 20% _____
 (e) 21% al 30% _____
 (f) Más del 30% _____

IO. Capacitación

Instrucciones

Sírvase indicar cuáles de los siguientes tipos de capacitación se requieren que sus candidatos a misioneros de carrera cumplan antes del servicio activo. Sírvase marcar todas las categorías correspondientes.

- (a) Curso académico en estudios misionológicos.
 (b) Requisitos formales en estudios misionológicos, aparte del curso académico.
 (c) Terminación del curso en estudios misionológicos de su propia organización.
 (d) Terminación de un curso teológico u otra capacitación profesional.
 (e) Terminación de un programa de capacitación misionera no formal.
 (f) Una experiencia de corto plazo de haber vivido en una cultura diferente.
 (g) Orientación transcultural.
 (h) No se requiere ninguno.
 (I) Otras habilidades (sírvase especificar).

II. Evaluación

Instrucciones

Sírvase indicar, de las siguientes categorías, cuáles utiliza su organización para evaluar la idoneidad de un misionero de carrera para el servicio. Marque todas las correspondientes.

- (a) Aceptación de la declaración doctrinal de su grupo enviado.
 (b) Una declaración definida del llamamiento de Dios para el servicio misionero.
 (c) Referencias de carácter personal, como de la iglesia del candidato.
 (d) Experiencia previa de trabajo tipo misionero.
 (e) Experiencia previa de trabajo en la iglesia.
 (f) Evaluación de la salud.
 (g) Evaluación de las pericias de comunicaciones y relaciones.
 (h) Evaluación de las pericias de liderazgo y pastorales.
 (i) Evaluación del estado civil del candidato: casado o soltero.
 (j) Límites en la edad o número de hijos, u otras restricciones del grupo familiar.

- (k) Análisis psicológico y/o de la personalidad.
 (l) Promesas firmes de sostenimiento financiero.
 (m) Ordenación o su equivalente.
 (n) Otras condiciones (sírvase especificar).

12. Otros factores

Instrucciones

La siguiente es una lista de posibles factores que pueden o no ser importantes en reducir a un mínimo el número de misioneros que se pierden por razones evitables. Sírvase indicar, en la primera columna, los que usted cree que son los *tres* factores más importantes en evitar la pérdida de misioneros, y luego, en la segunda columna, marque los que usted considera que son los *tres* factores menos importantes.

M = Más importante

L = Menos importante

	<u>M</u>	<u>L</u>
(a) Una familia y/o cónyuge que ayudan mucho	—	—
(b) Contacto regular con amigos, la iglesia, y socios de oración de la iglesia enviada.	—	—
(c) Un claro llamamiento de Dios a la misión.	—	—
(d) Buenas relaciones con otros misioneros y colegas.	—	—
(e) Supervisión regular, cuidado pastoral, y otro apoyo.	—	—
(f) Capacidad para adaptarse a una cultura diferente y para aprender idiomas.	—	—
(g) Capacidad para enfrentar tensiones y grandes cargas de trabajo.	—	—
(h) Buenas relaciones con los supervisores y el grupo enviado.	—	—
(i) Sostenimiento financiero regular del país natal.	—	—
(j) Provisión de capacitación apropiada y regular.	—	—
(k) Capacidad de mantener una sana espiritualidad sin apoyo externo.	—	—
(l) Otros factores (sírvase especificar)	—	—

13. Cargo del que responde

Instrucciones

Como persona que responde a esta investigación, ¿cuál es su principal cargo en su organización, agencia, sociedad misionera o iglesia?

-
- Director
 - Supervisor
 - Personal pastoral permanente
de la iglesia enviada
 - Oficial del personal de la misión
 - Ex misionero
 - Otro

Anonimato

Garantizamos el anonimato de la información que nos ha provisto. No obstante, para evitar duplicaciones e identificar a las entidades que aún no han reportado sus datos, necesitamos el nombre de su organización. Por lo tanto, solicitamos de nuevo su cooperación y confianza, lo cual agradecemos nuevamente.

Nombre de su agencia/iglesia:

Dirección postal:

Sírvase remitir a:
Phillip Elkins
Mission Training & Resource Center
P. O. Box 41155
Pasadena, CA 91114
Estados Unidos de América

Guía de rastreo

Para las agencias acerca de la investigación sobre retorno anticipado

Phillip Elkins y Jonatán P. Lewis

La guía que se da a continuación puede ayudar a su organización a recolectar localmente la información necesaria para analizar el retiro anticipado. Este es un formato sugerido, y puede modificarse para adaptarlo a sus propias necesidades. La Guía de Rastreo tiene dos partes: una para ser usada con misioneros que parten del campo de labor; la otra para cuando el misionero sale del campo y no tiene planes para regresar.

Usos

Quizás la función más importante de la Guía de Rastreo es que ayudará a los misioneros y administradores de misiones a tener en cuenta los factores de los cuales dependen para seleccionar, preparar y apoyar a los misioneros en el campo. Esta guía promoverá un análisis constante de estos factores en el proceso general de enviar y mantener la fuerza de tarea misionera. También puede contribuir significativamente a alertar a las misiones y misioneros acerca de las áreas problemáticas, permitiendo que haya tiempo para equilibrarlas. Cuando se la utiliza como parte de un proceso de análisis regular, la Guía de Rastreo puede ser una herramienta poderosa para evitar el RAE.

Segundo, la información recopilada debiera usarse con fines de planificación. Las decisiones administrativas son tan buenas como la información sobre la cual se fundamentan. Los registros exactos son una fuente importante de esa información crítica. Mediante la simple concordancia de las razones ponderadas para la partida de los misioneros hacia el campo, la iglesia y los administradores de misiones pueden identificar los aspectos de mayor debilidad. Si puede hacerse un análisis estadístico de los datos, las relaciones pueden identificarse con precisión entre las causas del RAE, así como lo que la iglesia o la misión está o no está haciendo en los aspectos de selección, capacitación y apoyo en el campo.

El análisis sugerirá cursos de acción específicos, dirigidos a evitar el RAE. Con las limitaciones de tiempo y recursos que nos acosan a todos, el agudizar nuestro objetivo y el tratar con las causas fundamentales del RAE no sólo ayudará a reducir el número de los que abandonan el campo, sino también aumentará nuestra eficacia y mayordomía en general.

Esta Guía de Rastreo adopta la forma de un documento de investigación. Puede administrarse automáticamente, pero será más exacto si lo

administra un sólo entrevistador.

La manera más práctica de compilar la información inicialmente puede ser mediante el llenado de formularios. Siempre que sea posible, los datos debieran transferirse a la base de datos u hoja electrónica de computadora, donde puede concordarse con facilidad y usarse para obtener información estadística. Si esto no fuera posible, debiera desarrollar un sistema de archivo manual para permitir el fácil acceso a la información, a medida que se la necesite.

PARTE A

Saliendo al campo

Este cuestionario debiera llenarse inicialmente cuando es enviado al misionero, y después debiera actualizarse con cada fin de licencia subsiguiente. Para empezar su sistema de rastreo, puede que necesite hacer que cada misionero actualmente en el campo llene un cuestionario. Sería mejor hacer que un entrevistador de la misión junte esta información, a fin de asegurar que los datos sean consecuentes, pero quizás esto no siempre sea posible.

I. Información demográfica

En el caso de parejas, deberá llenarse un juego de respuestas para cada persona por separado:

Nombre _____

Fecha de nacimiento _____ Edad _____

¿Por cuanto tiempo esta persona ha sido un cristiano comprometido?

Estado civil:

- Mujer soltera
- Hombre soltero
- Mujer casada
- Hombre casado

Si está casado, ¿por cuanto tiempo con el cónyuge actual?

¿Viene esta persona de un hogar desestructurado

(por divorcio o viudez)?

Sí No

Nombre de los hijos	Fecha de nacimiento	Sexo
_____	____/____/19____	_____
_____	____/____/19____	_____
_____	____/____/19____	_____
_____	____/____/19____	_____

Otro (nombre o descripción) _____

(d) ¿Asistió al programa de orientación de la agencia?

Sí ___ No ___

Número de días _____

(e) ¿Está actualmente enrolado en algún programa educativo?

Sí ___ No ___

Describir _____

5. Asignación en el campo

(a) País de servicio _____

Grupo de gente (si corresponde)

(b) La asignación en el campo es:

___ En el país natal

___ En país extranjero

___ La misma cultura o muy parecida

___ Definitivamente transcultural

(c) ¿Prestado a otra organización?

Sí ___ No ___

¿Cual? _____

(d) Duración específica del término actual:

(e) Número total de años del servicio

misionero anterior _____

Principal trabajo de campo

Marque las principales responsabilidades del misionero en la lista siguiente. Donde haya más de una, anote el *porcentaje* de tiempo total presupuestado para cada actividad. (El total de todos los porcentajes debe sumar 100%).

___ Plantación de iglesias

___ Iglesia nacional

___ Evangelista

___ Obra pastoral

___ Educación teológica

___ Administración

___ Director de campo o zona

___ Educación en general

___ Educación vocacional

___ Educación institucional

-
- Maestro de hijos de misioneros
 - Cuidador/padre de dormitorio de hijos de misioneros
 - Trabajo con la juventud
 - Trabajo con los niños
 - Trabajo en lingüística
 - Literatura
 - Radio/Televisión
 - Trabajo de mantenimiento
 - Secretaria/contable/oficinista
 - Trabajo de desarrollo
 - Obra con los refugiados
 - Obra social entre los pobres
 - Trabajo médico
 - Trabajo biocupacional
 - Otro (sírvase especificar)
-

6. Selección

Marque los criterios de selección usados con este misionero (marque todos los que correspondan):

- (a) Aceptación de una declaración doctrinal.
 - (b) Análisis psicológico y/o de personalidad.
 - (c) Declaración específica del llamamiento de Dios para el servicio misionero.
 - (d) Varias referencias positivas del carácter personal.
 - (e) Demostrada experiencia en el ministerio.
 - (f) Experiencia de corto plazo en misiones.
 - (g) Ordenación (o equivalencia) requerida.
 - (h) Límites en el número de hijos u otras restricciones de la familia al entrar.
 - (i) Evaluación de la dinámica matrimonial o soltería.
 - (j) Evaluación de las pericias relacionales.
 - (k) Suma predeterminada prometida de sostenimiento financiero.
 - (l) Evaluación de la salud.
 - (m) Otro (sírvase especificar):
-
-

7. Apoyo

Los siguientes son los elementos que la iglesia o agencia enviadora proveen mientras el misionero está en el campo de labor. El obrero debe clasificar cada rubro de apoyo que se le provee, de 1 a 4 según el valor que coloca en cada uno.

- (a) La asignación de alguien fuera de la misión para satisfacer las necesidades pastorales.

- (b) Descripción específica y detallada del trabajo.
 - (c) Capacitación planeada en el campo para la asignación específica del puesto.
 - (d) Tiempo asignado anualmente para vacaciones.
 - (e) Una visita de la sede central por lo menos cada año.
 - (f) Una llamada desde la sede central por lo menos cada mes.
 - (g) Una carta, mensaje telefax o correo electrónico personalizado desde la sede central por lo menos cada mes.
 - (h) Apoyo adicional para la educación de los hijos (escuelas, finanzas, tutores, etc.).
 - (i) Una estructura de equipo que provea apoyo espiritual y moral.
 - (j) Supervisión directa por un líder del campo de la misión.
 - (k) Otros elementos de apoyo en el campo que su misión provea que usted considere importante:
-
-

PARTE B

Abandono del campo misionero

Cuando un misionero abandona la obra por cualquier razón, sin planes definidos para volver, el individuo, así como los líderes de la agencia, deberían usar el siguiente formulario para ayudar a determinar la causa del retorno anticipado. Esto será útil para sus propios registros y ayudará a la comisión de Misiones de la WEF a actualizar este estudio con información más exacta en el futuro.

Primero, identifique las razones para la salida que se aplican a este caso en particular. Luego clasifíquelas en orden de importancia, *asignando a cada rubro un valor de porcentaje*. Esta es la única forma de saber cómo cada una de las razones dadas es ponderada en la decisión general de abandonar la obra. En algunos casos, como jubilación o fallecimiento, el factor obviamente será 100% de la razón. Pero en otros casos más complejos, la partida de la obra será debido a un conjunto de razones. Esta información puede proveer a la misión una mejor comprensión de la situación. También puede ser útil como la base para entrevistas más profundas con el misionero que sale.

Razones anticipadas

- __ (a) **Jubilación normal.** Jubilación después de la terminación normal del servicio o contrato misionero.
- __ (b) **Terminación del contrato.** Terminación del contrato para una tarea o período de tiempo específico.

Razones políticas o catastróficas

- __ (c) **Conmoción interna en el país.** Salida forzada del país debido a guerra, persecución del gobierno, epidemias, hambruna, intranquilidad civil, retiro de la visa o negación de extensión de la visa.
- __ (d) **Fallecimiento en el servicio.** Fallecimiento o desaparición inexplicable del misionero en el servicio.

Razones matrimoniales/de familia

- __ (e) **Hijos.** Los hijos no pueden adaptarse a la nueva cultura, necesidades escolares, problemas de salud o comportamiento.
- __ (f) **Padres ancianos.** La necesidad de tener que cuidar los padres ancianos.
- __ (g) **Conflictos matrimoniales/de familia.** Conflicto matrimonial o de familia, o fallecimiento del cónyuge o hijo.
- __ (h) **Casamiento externo.** Casamiento con alguien fuera de la misión.

Razones de la sociedad o la agencia

- __ (i) **Apoyo del país natal.** Inadecuado apoyo financiero, de oración y otros desde país natal.
- __ (j) **Desacuerdo con la agencia enviadora.** Desacuerdo con la agencia de la misión sobre política, autoridad, etc.
- __ (k) **Razones teológicas.** Desacuerdo con la agencia de la misión sobre cuestiones doctrinales o prácticas de la iglesia.

Razones personales

- __ (l) **Vida espiritual inmadura.** Problemas relacionados con la vida espiritual, tales como necesidades espirituales no satisfechas, falta de madurez espiritual, etc.
- __ (m) **Problemas de salud.** Problemas relacionados con la salud mental o física.
- __ (n) **Compromiso inadecuado.** Falta de comprensión del costo del compromiso involucrado en el servicio misionero de largo plazo.
- __ (o) **Preocupaciones personales.** Problemas relacionados con una baja autoestima, tratar con la tensión, el enojo, las expectativas irreales, la necesidad de casarse, la soledad, etc.
- __ (p) **Falta de llamamiento.** Falta de convicción con respecto al genuino llamamiento a la obra misionera, o pérdida del mismo.
- __ (q) **Estilo de vida inmoral.** Comportamiento inmoral, abuso del alcohol y las drogas.

Razones del equipo

__ (r) **Problemas con los colegas misioneros.** Problemas con las relaciones con los líderes de la obra en el campo o colegas misioneros.

__ (s) **Problemas con los líderes locales.** Problemas en las relaciones con los líderes de la iglesia local u otros colegas locales.

Razones culturales

__ (t) **Adaptación cultural pobre.** Incapacidad de adaptarse a la cultura, a las costumbres, tradiciones y condiciones de vida del país.

__ (u) **Dificultades con el idioma.** No puede aprender adecuadamente el nuevo idioma.

Razones relacionadas con el trabajo

__ (v) **Despido por la agencia.** Despido debido a la incapacidad de cumplir satisfactoriamente con las obligaciones, responsabilidades y/o requisitos.

__ (w) **Falta de satisfacción en el puesto.** Falta de satisfacción en el puesto debido a la pesada carga de trabajo, falta de pericias pertinentes, incompetencia al tipo de trabajo, evidente fracaso en ganar convertidos, etc.

__ (x) **Supervisión inadecuada.** Supervisión inadecuada, inapropiada, o autoritaria por parte de la agencia misionera, incluyendo falta de cuidado pastoral, formación de equipo y otro apoyo.

__ (y) **Capacitación inadecuada.** Capacitación y preparación inadecuadas o inapropiadas para la obra misionera requerida.

Otras razones

__ (z) **Otras razones.** Otras razones importantes que no se han mencionado (sírvase especificar):

Entrevistas

La Parte B del cuestionario anterior debe ir acompañada, cuando sea posible, por entrevistas en profundidad con los que abandonan el campo misionero, particularmente cuando las principales razones para irse parecen encajar en la categoría de RAE. Dichas entrevistas pueden proveer valioso discernimiento en cuando al problema del RAE, que la Guía de Rastreo más objetiva no pudiera detectar. Un entrevistador especializado indagará hasta el fondo mismo de las cuestiones.

Siempre hay dos lados de por qué los misioneros abandonan el ministerio prematuramente. Las entrevistas ayudarán a conseguir un cuadro más equilibrado y proveer valiosas introspecciones.

Los administradores de las misiones deben proveer una oportunidad para que sus misioneros que regresan expresen todo lo que está en sus corazones. A menudo los misioneros tienen que hablar acerca de las razones por las que abandonan el ministerio, por la responsabilidad que les cabe. Esto debiera hacerse en una atmósfera de confidencialidad, simpatía y apoyo, y no exhibiendo una actitud defensiva o inculminatoria. El simple acto de escuchar es el elemento que favorece más la catarsis de sentimientos, y tiene un valor realmente terapéutico para el misionero. El orar con cada misionero que regresa y a favor del mismo es un elemento importante del proceso de averiguación. Dicha oración puede ser la clave para el alivio y la sanidad que pudiera promover el servicio adicional de utilidad del misionero.

Muchos misioneros se han retirado de la hermandad cristiana activa debido a desilusiones con una organización misionera. Cuando los administradores se preocupan con humildad del bienestar de sus misioneros y están dispuestos a escucharlos, reconocer su parte en el asunto y aprender de la crítica constructiva. Los misioneros pueden lograr la sanidad y la misión puede adquirir un crecimiento y cambio positivos.