

## MEMORANDUM

A LOS OBISPOS ASISTENTES AL SEMINARIO DE ENTRENAMIENTO, LLEVADO A CABO EN  
MAYO DE 1971, POR EL DOCTOR GERARD CAPLAN.

---

Fecha: Junio 8 de 1971.

### I - CONFIDENCIALMENTE.

Consideramos si sería o no posible, mantener un completo anonimato en este programa; sin embargo, hemos decidido que una vez que cada miembro de la casa de obispos (Conferencia Episcopal) conozca a todos los otros miembros, tendrá mayor conciencia de quiénes son, y entonces no será posible mantener un completo anonimato. Estuvimos de acuerdo entonces, que dentro de la organización - del Seminario de entrenamiento, podría permitirse mencionar los nombres de los - consultantes, pero no hacer referencia de ello por fuera, a otras personas diferentes de los miembros de este Seminario; sólo con éstos se podrá tener alguna - relación o comunicación sobre la consultación.

Hicimos hincapié en lo importante que es desde el principio, que el consultante se identifique así mismo, como un servidor del consultado; y esclarecer, que él no es un hombre revestido de la dignidad episcopal, ni que actúa como representante de la casa de obispos (Conferencia Episcopal), ni del comité para el desarrollo de la Pastoral.

La regla de confidencialidad descrita en las líneas orientadoras - para un trabajo conjunto, podría ser revisada periódicamente con los consultados, y comprender que las conferencias demostradas son muy importantes para la mejor-organización del programa, y así servir de apoyo a los obispos consultantes. Deberá explicarse que la única ocasión en la cual un consultante puede hacer alguna referencia a la relación o al contenido de la consultación, sería dentro de - esta misma organización del trabajo demostrado. Sin embargo, si un tema sale a luz, sobre el cual el consultado se sienta especialmente sensibilizado, puede manifestar al consultante, que él no desea que se mencione aun dentro de la organización del Seminario. Si el consultante establece este límite, entonces el sonsultado se ve obligado a respetar su deseo en esta materia.

Es importante que todos reconozcamos que los consultantes están o-bligados al secreto. Cualquier referencia hecha sobre este programa en la casa de obispos, puede ser de tal manera generalizada y hasta sacada de su contexto; y cada referencia puede llegar a ser tan disfrazada que puede llegar a no ser re-conocida.

Se aconseja que las esposas de los obispos consultantes y de los - obispos consultados, comprendan la naturaleza específica de esta regla de confi-dencialidad profesional; de tal manera que para ellas no será desconocido el pro-grama, pero sin violar el secreto que se busca establecer.

### II - PELIGRO.

Hay un peligro, y es el que los consultantes pueden ser mirados - por la casa de obispos, como miembros de una sociedad secreta o segregada. Pue-de presentarse la posibilidad de que sean mirados como grupo cerrado dentro de - otro grupo. Reconocemos que la gente puede hacerse ilusiones respecto a los - consultantes y a los poderes que ellos tienen. En esta forma podrían interpre-tar el trabajo de consultación como una especie de manipulación. Tenemos que estar seguros de que estas ilusiones, o imaginaciones, no tienen base en hechos o en verdades; a fin de asegurarlo, será necesario explicar el programa abiertamen-te, pero al mismo tiempo sin violar el secreto previamente establecido. Será ne-cesario decir a la gente todo lo que este programa abarca.

### III - MANERA DE ASEGURAR NUEVOS CONSULTANTES.

Es evidente que necesitamos nuevos consultantes a medida que el tiempo pasa. Deberá considerarse el hecho de hacer participar a personas jubiladas. De todas maneras, el programa deberá ser abierto a cualquier miembro de la casa

de obispos, a quien le interese presentarse como voluntario. Dentro de esta política habrá un proceso natural de autoselección y retiro, lo que significará que nunca habrá exceso de consultantes. A medida que ofrecemos a los obispos la opción del voluntariado, será presentado un proyecto piloto que se irá ampliando, - el cual se presenta muy prometedor. A medida que se ofrece la participación, se deberá tener en cuenta también la capacidad de los voluntarios.

Este proceso de consultación puede ser gravoso, es decir, constituir una carga emocional, un recargo de tiempo y de energía, además de las ausencias de la diócesis. También cuesta dinero, ya que se espera que el consultante-participe en una base de 50-50- sobre los gastos del viaje que esto implica.

#### IV - USO DEL TERMINO "CONTRATO".

Reconocemos que el término "contrato" encierra algunas características negativas. Para algunas personas es siempre muy significativo este término. Sugerimos que en lugar de la palabra "contrato" usemos el término "convenio de trabajo". Esto disminuye el tono legalista de la palabra contrato. Publicaremos una serie de líneas guías sobre el convenio de trabajo, pero sin proporcionar ninguna clase de forma standarizada, que defina estrictamente la naturaleza de las relaciones entre consultante y consultado.

#### V - COMIENZO DE LAS RELACIONES ENTRE EL CONSULTANTE Y EL CONSULTADO.

El primer encuentro entre el consultante o consejero y el consultado o aconsejado, es muy importante. La principal etapa consiste en establecer una relación tal que el consultado pueda llegar a la conclusión de que él está participando en una relación segura. Puede necesitar algún tiempo para llegar a conocer a su consultante, y descubrir si él está o no preparado para hacer una verdadera confidencia a otra persona. Es inevitable que al principio haya en la relación un período de exploración y de prueba.

Dentro de esta línea es importante sin embargo, revisar juntos la situación de las características o de las normas que se dieron para el convenio de trabajo. Los términos para que exista convenio, entre el consultante y el consultado, será un trabajo realizado por medio de encuentros. Así cada persona estará invitada a reaccionar sobre este convenio particular, por correo, al que se supone haber llegado por medio de un encuentro inicial. Se sugiere, que al terminar el encuentro, los dos obispos tomen el tiempo suficiente para hacerse esta pregunta: "¿Qué estamos haciendo?" Se considera esta pregunta muy apropiada para hacerla después de cada reunión.

#### VI - EN RELACION CON LOS PROBLEMAS DEL CARGO PASTORAL.

La documentación que describe el programa de consulta, declara que el programa no tiene como función tratar problemas personales o privados. Sin embargo, es preciso hacer notar que cuando el consultado comprende que el programa no es un cuidado pastoral que se encarga de solucionar problemas personales, espirituales y terapéuticos de los nuevos obispos, habrá comprendido algo muy importante. El consultante deberá sentirse libre para afirmar de vez en cuando, q' él está allá para tratar los problemas pastorales y no para los suyos personalmente.

Se recomienda que si el consultado manifiesta tensión, como resultado de las nuevas demandas que se le piden, que el consultante reconozca simplemente que los obispos se han encontrado en circunstancias tensas y que al fin las superaron. Estas situaciones ayudarán a evitar la dispersión en detalles que lleven a tensiones que revelarían las necesidades del individuo en cuestión. El consultado necesita saber diferenciar las porciones de los recursos disponibles para enfrentarse a sus necesidades. Algunos recursos provienen de su condición de consultante coordinador, algunas de un consultante siquiátrico o terapéutico. El enfoque de consultación coordinadora está en los aspectos del problema del trabajo que perturban al consultado, y de esta manera puede tratar estos problemas relacionándolos entre sí.

## VII - MECANISMO EN LAS SESIONES DE CONSULTACION.

Al principio el consultante deberá sentirse como una persona con experiencia en la tarea de los obispos, que está capacitado para ayudar al consultado en la mejor comprensión de su propio cargo. El consultante habla solamente de las realidades del consultado. La disciplina orientadora del consultante, consiste en esperar que el consultado traiga los temas para la discusión y profundización. Sin embargo, el consultante mismo debe tomar la iniciativa para describir los límites de la relación, y ver que los encuentros se lleven a cabo. El puede orientar la búsqueda sobre los temas difíciles que puedan presentarse en el trabajo del nuevo obispo. Teniendo conocimiento de que existen tales áreas de confusión, el consultante puede invitar al consultado a escoger algunas de ellas para un mejor estudio. Sin embargo, esta es una de las tareas del consultado, hacer la lista de las áreas difíciles, y hacer la selección de las que desee trabajar juntamente con su consultante.

Habrán momentos en que la relación pueda aparecer en una atmósfera un poco relajada; no importa, esto puede ser una ocasión para fortalecer la relación; además puede significar que el consultado estará restringido en sus impulsos en favor de una mayor disponibilidad en la expresión de su propio trabajo o de las situaciones que vive.

## VIII - COMO HACER QUE EL CONSULTANTE SE IDENTIFIQUE A SI MISMO.

Es posible que cuando un consultante se presenta en la diócesis de su consultado, encontrará personas que estén interesadas en saber por qué él se encuentra allá, y qué está haciendo. Se sugirió que cuando estos casos se presenten, el consultante debe identificarse a sí mismo, como formando parte de un programa nacional que constituye un modo de ayuda y de apoyo para los obispos. El puede aprovechar esta oportunidad para hacer notar que la Iglesia nacional proporciona tales recursos, para los obispos recién nombrados, y que además el consultante está en capacidades de ayudar al nuevo obispo, a comprender y a utilizar este recurso particular que tiene a su disposición. No se recomienda que el consultante, fuera de su cargo, participe públicamente en los eventos diocesanos.

En el caso de un sufragáneo o de un coadjutor, se recomienda que el consultado explique al diocesano cuál es la naturaleza de la relación de consultación. No parece indicable que el consultante tenga que sentirse con la obligación de explicarse él mismo al obispo diocesano. Si él lo hace, puede aparecer como una forma defensiva o apologética, para un programa que debería tener suficiente fuerza para sostenerse a sí mismo, sin necesidad de defensas o apologías. Es claro que el obispo consultante no tiene derecho de participar en funciones litúrgicas o presidir actividades eclesiológicas. El está allá, simplemente para estar disponible al nuevo obispo electo, pero de ninguna manera para intervenir en las funciones de la diócesis.

## IX - A QUIEN CORRESPONDE LA ORGANIZACION DE LA REUNION.

Reconocemos que el consultante debe asumir la responsabilidad para fijar el momento de las reuniones y del horario que se va a desarrollar en ellas. Recomendamos que las fechas para la reunión próxima sean establecidas a fin de cada reunión, dándose cuenta que el horario esté de acuerdo con las situaciones difíciles que el nuevo obispo pueda prever para el futuro. Es natural que con la adaptación al nuevo trabajo, el consultado tienda a sentir que está demasiado ocupado para asistir a nuevas reuniones. En este momento, el consultante debe tener cierta prudencia para establecer las reuniones en intervalos bien apropiados; de otra manera, el valor del programa será perdido completamente y las relaciones irán desapareciendo gradualmente, a veces sin darse cuenta de que se están terminando por indiferencia o por deficiencia en reconocer su valor y su importancia.

## X - FRECUENCIA DE LAS REUNIONES.

Se deben considerar los siguientes puntos para establecer la frecuencia de las reuniones:

a) - Las reuniones deben ser lo suficientemente frecuentes para que los dos obispos no pierdan el contacto.

b) - Estos encuentros pueden hacerse por medio de reuniones sinodales, convenciones generales, o reuniones en la casa de obispos (Conferencia Episcopal), para llevar a cabo la realización de los trabajos de consulta.

c) - El consultante es el responsable para darse cuenta de que entre los dos fijen la fecha para los próximos encuentros, al final de la reunión.-

d) - Es papel del consultante darse cuenta también de que, hasta donde sea posible, las fechas establecidas se conserven.

e) - Seis veces por año sería demasiado, pero una vez por año es muy poco.

f) - El uso de material impreso, el intercambio de documentación, junto con el uso extensivo del teléfono, debe ser fomentado entre las reuniones.- Esto ayudará al consultante a mantenerse siempre enterado de lo que se va realizando en el trabajo y en la vida de su consultado. Es de más valor encontrarse en la diócesis de su consultado, pero también puede ser conveniente que la reunión se efectúe en la diócesis del consultante o en un lugar intermedio.

g) - Puede ser posible que un consultante quiera salirse de la relación, y que esto sea aceptado, si el consultado lo siente de esta manera. Sin embargo, no es correcto permitir que la relación desaparezca simplemente por posponerla indefinidamente hasta una próxima reunión. Si se manifiesta una tendencia en esta dirección, podrá ser prudente hacer notar el peligro de perder completamente la relación de esta manera.

#### XI - PARTICIPACION DE LAS ESPOSAS.

He sabido que la presencia de las esposas en el momento de la reunión de consultación, puede ayudar a efectuar la relación. Es obvio que no estarán incluidas en la propia consulta, pero que es conveniente que gocen de un tiempo de intercambio social y amistoso, mientras los esposos hacen el trabajo de consultación. Esto puede suscitar una forma de amistad para la esposa del nuevo obispo.

#### X - GASTOS.

Una regla general sería que las visitas se alternaran en las respectivas diócesis, y que cada viajero pagara por su cuenta, además que el obispo-huésped pague el costo de la hospitalidad. Se considera normal que el obispo haga uso de los gastos de viático que le proporciona la diócesis, pues de esta manera se demostrará la buena voluntad que tiene la diócesis para ayudar al consultado en su trabajo de obispo, y también la buena voluntad de la diócesis del consultante para ayudar al trabajo en otra diócesis. Este plan general o reglamentación de gastos fijará en una base de 50-50- la cuota o participación de los gastos.

Es de notar que esta reglamentación no tiene valor, en el caso de un obispo jubilado, el cual no goza de esta concesión de su diócesis, y será necesario no contar con esto, pero sí establecer algo sobre una base individual. Se necesita reservar algo para casos extremos. Recomendamos que en la carta original enviada por el obispo presidente al nuevo obispo electo, se haga la referencia de la financiación en la proporción de 50% para asuntos de gastos. Es mejor aun que el obispo presidente incluya una frase como esta: "Hágase saber si en algún momento los gastos para este trabajo le son muy difíciles y si usted necesita una ayuda financiera". Esta referencia particular hecha en la primera carta, es indudablemente un aviso que se hace al consultado, de que el programa de consultación incluye también sus gastos y que no es simplemente un regalo o limosna.

#### XIII - ALGUNAS LINEAS ORIENTADORAS PARA UN CONVENIO DE TRABAJO.

La oficina del desarrollo Pastoral, elaborará estas líneas guías dentro de los diez días siguientes a la conferencia del veinticinco de Mayo. En el caso de relaciones de consulta habrá un proceso; los obispos consultantes recibirán dos copias de las líneas guías, quedando responsables de entregárselas a sus consultados con la apropiada interpretación. En el caso de obispos elegidos después de esta fecha, la oficina de desarrollo Pastoral enviará a cada uno de los nuevos obispos una copia de las "características y guías" en el momento en que sean devueltos al obispo presidente los nombres de los tres consultantes que ellos

quieran considerar.

#### XIV - INFORME A LA CASA DE OBISPOS (Conferencia Episcopal)

El obispo presidente pedirá incluir una referencia en el programa de consultación por medio de una charla amistosa, o saludo de bienvenida que hace a los nuevos obispos que asisten por primera vez a esta conferencia. Cualquiera información sobre el programa será de carácter general, sin traicionar la regla de confidencialidad. Sin embargo, cuando la invitación es ofrecida a otros obispos, para confirmar la participación en el Seminario de entrenamiento, y llegar a ser consultantes, se les dará una lista con los nombres de los obispos que ya forman parte del programa, y con quienes ellos tienen libertad de hablar si desean una mayor información. Sin embargo, antes de que aparezcan los nombres de los obispos en la lista, se les debe pedir consentimiento. En esta interpretación del programa, se debe poner mucho énfasis para que cada una de las relaciones de consulta sea una relación libre e independiente, puesto que no se pretende conformar con ningún standard de organización; todo esto con el fin de esclarecer que no hay manipulación ninguna en este servicio.

#### XV - COORDINACION DE LAS RELACIONES.

Una vez comprendido lo que encierra la coordinación de relaciones, debemos hacernos la pregunta: "¿Qué desea cada persona recibir de ella?" Entre las ideas que se desprenden de aquí, tenemos las siguientes:

- a) - Nuevo aprendizaje, al colocarse en posición de responder a otras personas.
- b) - El estímulo que proviene del servicio prestado fuera de los límites de su propia diócesis.
- c) - En el caso de obispos ancianos, la oportunidad excelente de la consultación lo pondrá en ocasión de conocer obispos jóvenes.
- d) - Para los consultantes se ofrecen oportunidades de continuar el entrenamiento y el desarrollo.
- H) - Para los consultados la oportunidad de estar en comunicación frecuente con alguien que está fuera del sistema eclesiástico local.

#### XVI - LAS CINTAS MAGNETOFONICAS DEL DOCTOR CAPLAN ESTAN EN CRISIS.

Estas cintas magnetofónicas contienen las conferencias que el Dr. dió en 1.970 sobre la definición de crisis y la intervención en ellas. Se comprende que las copias pueden obtenerse por medio de pedidos, a quienes participaron en la conferencia, pero no son para una circulación general. David Richards será responsable para la recapitulación de estas cintas en cassettes. Los participantes en esta conferencia están particularmente invitados para comprarlos a precio de costo.

#### XVII - MANUAL PARA LOS NUEVOS OBISPOS.

Henos estado de acuerdo en explorar la posibilidad del desarrollo del material en esquemas para tal manual. El obispo Spofford está encargado de hacerlo actualmente. Un informe será dado más tarde acerca de este tema.

#### XVIII - SINTESIS.

La preparación de informes extensos por escrito, tomarían mucho tiempo y constituirían una carga que contrarrestaría la participación efectiva en el programa de consultación. Consecuentemente se asume que el único informe que se esperaría en cualquier momento, sería el informe verbal, el que se realiza en el momento de los seminarios de entrenamiento con el Doctor Caplan.

XIX - NOTAS.

Se recomienda que cada consultante guarde sus propias notas, siguiendo las reuniones de consulta individual. Además, elaborar un diario de los diversos temas considerados. Esta lista puede ser archivada alfabéticamente en la oficina de desarrollo Pastoral, con el fin de obtener un material que sea la acumulación de los datos u hojas de vida, la relación de los tópicos de diferentes niveles que se consideran en el programa de consultación. Haciendo la lista de los diferentes temas desarrollados esperamos que las personas no elaboren el resultado total.

XX - LO FUNDAMENTAL?

En casi toda situación el consultante espera preguntarse a sí mismo. "Por qué el consultado trae a luz este problema en este tiempo particular?" Es muy importante para el consultante preguntarse a sí mismo, por qué este problema está perturbando al consultado. El necesita hacer la pregunta, desde el punto de vista particular del consultado y sobre su problema. Tengamos en cuenta que el punto inicial del tema de consultación es la realidad tal como se le presenta al consultado y la manera cómo éste lo percibe. Uno de los principales trabajos del consultante es ayudar al consultado a hacerle frente al problema en una forma real. Los consultantes deben precaverse para no ofrecer formulaciones que permitan al consultado evadir su problema. El consultante tendrá mucho cuidado de no desencajar al consultado con respecto a su situación. El consultante no realiza una buena consejería haciéndose cómplice de la disminución de responsabilidad por parte del consultado. Esta manera de obrar puede llevar al consultado a suspender su trabajo en un problema dado. El papel del consultante es mantener al consultado siempre firme en la búsqueda de solución a su problema y a no evadirlo.

Cuando un tema es traído a la consideración, el consultante necesitará investigar con el consultado la cuestión que constituye particularmente lo penoso del problema. Deberá llevarlo a interrogarse profundamente con el fin de descubrir lo que afecta especialmente al consultado; haciéndolo así, conseguirá enriquecer más y más su historia. Esta profundización del área dada probará también lo específico de los datos y observaciones que el consultado ha presentado. En esta línea los consultantes están llamados a leer aquellas secciones de temas contenidos en el libro del Dr. Caplán. "La teoría y la práctica de la consulta de salud mental". (Ver especialmente las páginas: 144-150).

Mientras el consultante permanece con el consultado en un problema particular, investiga la dificultad que existe y descubren ambos qué clase de situación es, y cuáles pueden ser las esperanzas del consultado. De esta manera él ayuda al consultado a analizar la dificultad y a incrementar el nivel de opciones ayudándolo en la lucha y en la tensión que puede estar experimentando.

---