

Experiencia Transcultural Previa

¿En qué consiste el periodo de Inmersión Transcultural?

Es un complemento en la capacitación del candidato misionero, que tiene lugar de manera informal. Consiste en enviar al candidato para experimentar un tiempo vivencial asistido en un contexto transcultural, preferentemente entre un grupo étnico diferente al trasfondo y/o contexto de origen del candidato a misionero. El período de Inmersión Transcultural es una parte integral y esencial del entrenamiento misionero y no debe ser opcional. Es en este entorno transcultural, donde muchas de las instrucciones teóricas recibidas se hacen reales y las diferencias interculturales se hacen evidentes.

El candidato debe de ser instruido y ha de conocer claramente cuál es su rol durante el tiempo en que viva entre la etnia anfitriona. Ha de mantenerse en ese rol y deberá cultivar su relación con el grupo humano entre el cual vive, aplicando sistemáticamente los principios aprendidos previamente durante su período de estudios o como participante de un programa de capacitación misionera. La inmersión transcultural no debe considerarse una práctica ministerial, aunque el candidato llegue a realizarla en cierta medida. Pensar en términos de “práctica ministerial”, distorsiona los objetivos de la inmersión, tanto los de la institución capacitadora como los del propio candidato, predisponiéndolo incorrectamente para el tiempo que pasará entre sus anfitriones. La comunidad que lo recibe no ha de usarse como “objeto de estudio y experimento”.

Se impone que la orientación sea dada no únicamente por escrito sino que, el responsable o encargado del programa de inmersión, que podría ser el mentor del misionero, dedique suficiente tiempo al candidato en una orientación verbal clara y amplia, al igual que un cronograma de desarrollo de actividades y experiencias de aprendizaje, lecturas y otros recursos. A fin de que sean aprovechados satisfactoriamente tanto en el tiempo como el espacio. Quien tenga a su cargo esta tarea, ha de asegurarse que el candidato ha comprendido las instrucciones y tiene que darle lugar a que manifieste sus inquietudes y haga todas las preguntas que tenga.

Lo que se procura durante el tiempo de inmersión, es que el candidato desarrolle por sí mismo, la habilidad de comprender al pueblo entre quienes vive, su cultura en sentido general y que sea capaz de describir su cosmovisión.

El siguiente es un listado de los resultados esperados en la experiencia de los candidatos al final de su período de inmersión transcultural:

Vinculación con la etnia o grupo culturalmente diferente al candidato

1. Ser aceptados con agrado por el grupo étnico.
2. Aculturación o adaptación transcultural.
3. Adaptarse a la forma de vida del grupo, tipo de comidas, etc.
4. Aprendizaje y uso del idioma.
5. Aprendizaje de cultura, adaptación y valorización.
6. Aprendizaje de códigos de comunicación.
7. Trabajo en equipo.
8. Autogestión.
9. Manejo de las finanzas personales y del equipo.
10. Vida devocional consistente.
11. Detección y manejo del choque transcultural.
12. Comprensión de la cosmovisión.

1. El Lugar

La inmersión transcultural puede tener lugar dentro del mismo país en donde se desarrolla la capacitación, si es que existen conglomerados de grupos étnicos relativamente homogéneos, o en el extranjero. Es preferible que, de ser posible, el candidato haga su inmersión entre grupos y en

entornos similares o cercanos a las características de la gente entre las cuales está llamado a trabajar. Ej.: si va trabajar entre árabes, budistas, tribales, área rural o metropolitana, etc.

2. La Vivienda

En lo posible, es bueno que el candidato viva con alguna familia del lugar. Ello dependerá del grupo familiar receptor, como también del número y estado civil del o los candidatos. Evaluar donde sería un lugar apropiado para el misionero y que brinde seguridad para el mismo.

3. El Coordinador

Debe ser una persona experimentada con al menos tres años de experiencia transcultural, sociable, espiritualmente maduro, con flexibilidad transcultural y eclesial.

La institución capacitadora a través de las visitas periódicas del coordinador de campo, puede dar clases no formales adicionales, guiar en el proceso de aculturación, brindar apoyo pastoral y evaluar el ministerio en equipo, hacer cambios de ubicación, apoyar y guiar al misionero o al grupo en la resolución de conflictos y realizar evaluaciones periódicas entre otras cosas. Pero si no hubiera en este momento una institución de capacitación, el misionero puede coordinar con su propia iglesia para ser enviado a una iglesia dentro de su país de la misma denominación o ser recibido por algún amigo de su pastor en otra ciudad.

4. El Tiempo de Duración de la Inmersión

Podemos sugerir un tiempo de entre tres y seis meses como adecuado o suficiente para lograr los objetivos que se pretenden. Las variables y ajustes serán determinadas por la complejidad o por los objetivos del centro necesariamente.

5. Retroalimentación

Esta es una parte importante del proceso, el que debe ser contemplado y programado para el retorno del candidato con el objetivo de brindar al participante un espacio para:

- Compartir sus vivencias, emociones, frustraciones.
- Coordinar sus ideas.
- Expresarse libremente delante de sus compañeros y profesores.
- Organizar sus fotos, videos, objetos, etc.
- Armar sus presentaciones.
- Armado de la monografía.
- Evaluación final con el equipo del centro de entrenamiento.

Con dos semanas de tiempo se pueden lograr los objetivos mencionados. Es necesario que el equipo enviador y una o más personas con experiencia en consejería, formen parte del plantel; si hubiere un psicólogo cristiano sería mucho mejor.

6. Evaluación

Es recomendable que se realicen dos tipos de evaluaciones.

- Evaluaciones informales periódicas, coincidiendo con la visita del coordinador o alguna persona designada por él y que brinde los resultados de ese trabajo al mentor o que el mismo mentor lo haga, en la medida de sus posibilidades. Ello permite hacer las correcciones o cambios necesarios durante el período que dure la inmersión.
- Evaluación formal al final del período de inmersión y preferentemente frente a quienes lo enviarán al campo con la presencia del coordinador de campo y/o el mentor. El objetivo no es sólo para dar una nota sino la oportunidad para hablar de los pros y los contras, y dar las recomendaciones necesarias al candidato. Los resultados por escrito de tal evaluación pueden ser un documento de mucha importancia para el pastor y la iglesia del candidato como también para su agencia de envío.
- Entre otros, estos serían los aspectos más destacables a evaluar:
 - a. Adquisición de una segunda lengua o de la posibilidad de haber entablado una conversación básica, en caso no hablen el mismo idioma.
 - b. Tiempo de dedicación y nivel de aprendizaje.
 - c. Actitud que ha tenido hacia el aprendizaje y cómo lo ha usado en la comunicación.

- d. Identificar las posibles dificultades y verificar si tiene que ver con actitud negativa o falta de la correspondiente dedicación.
- Investigaciones de campo (Cómo conocer un pueblo), resúmenes de lecturas y todo tipo de trabajos escritos.
 - Diversas actividades recomendadas: Visitas a ciertos lugares que expresan el corazón de la cultura. Ej.: plaza, feria, mercado, baños públicos. Utilización del transporte público, participación en salidas de caza, pesca, buscar leña, asistencia comunitaria de cualquier tipo. Relacionamiento con los lugareños en actividades sociales, deportivas, etc.
 - Adaptación. De qué manera el candidato disfrutó de la cultura, qué aprendió de la gente, qué nuevos valores descubrió y cuáles de ellos quisiera incorporar en su vida y por qué. En qué y cómo se adaptó.
 - Sumisión al liderazgo. Disposición a obedecer los lineamientos planteados con antelación. Si se presentaron situaciones de conflicto, cómo se confrontaron y resolvieron.
 - Estabilidad emocional. Cómo se manejó durante el choque cultural.
 - Vida y trabajo en equipo. Cómo lo disfrutaron y si experimentaron victoria que condujeron a una mayor cohesión. Identificar deficiencias que deben tratarse y áreas en las cuales es necesario trabajar.
 - Qué relatos o experiencias pueden expresarse de manera que sea fácil comprender y donde el candidato haya sido aceptado y querido por sus anfitriones. Qué actitudes, conductas y actividades demuestran que en buen grado ha sido considerado por los lugareños como “uno de nosotros”.

Las experiencias del tiempo de inmersión tienen que arrojar como resultado, la verificación indudable que el candidato está preparado para salir al campo como misionero de carrera o largo plazo, vivir en un contexto transcultural, adaptarse al mismo, dispuesto a dejar atrás gran parte de su “paquete cultural”, disfrutar de la cultura anfitriona, volverse bicultural (nadie muere a su cultura de origen aún dejando sus prácticas), ir con la capacidad necesaria para identificar la cosmovisión del grupo y a partir de esa comprensión y saber presentar el Evangelio de forma que puedan comprenderlo y creerlo.

Fuente: Manual de Capacitación Transcultural de Omar Gava y Robert Strauss