

LA CAPACITACIÓN EN LA MISIÓN

USO RESTRINGIDO



LA CAPACITACIÓN EN LA MISIÓN

Cubierta: Josanar

© PM Internacional

Apdo. 573 - 18080 Granada - España

info@pminternacional.org - www.pminternacional.org

Prohibida su reproducción parcial o total.

1998 Primera edición

2006 segunda edición

Está en preparación una nueva edición, con algunos cambios que se han efectuado, especialmente en el Curso de Orientación Transcultural (COT).

Índice

El programa general de capacitación	
El Departamento de Capacitación	5
Capacitación previa a la salida al campo	6
Curso de Orientación Transcultural (COT)	10
Post COT.	15
Capacitación continua	16
Viaje de Orientación Transcultural (VOT)	17
El Curso de Orientación Transcultural	
Lo que no es el COT.	20
Los propósitos generales	21
¿Cómo se logran estos propósitos?	22
Características necesarias del curso	23
¿Qué es lo que se evalúa?	26
¿Qué se busca en los aspectos evaluados?	26
Continuidad de la capacitación	28
Apéndice	
Tabla del programa general de capacitación	31
Tabla del contenido del COT	32
Modelo de compromiso para el COT	33

El programa general de capacitación

Jorge Gallor¹

El Departamento de Capacitación

El Departamento de Capacitación nació dentro de PM Internacional con el propósito de servir a nuestros obreros y a la iglesia latina en la formación antes y durante su ministerio en el mundo musulmán. Cuando hablamos de capacitación estamos pensando en formación específica que tienen como objetivo capacitar a los obreros para la difícil —y muchas veces compleja— tarea de adaptación transcultural y la comunicación eficaz del evangelio a personas con una cosmovisión diferente de la nuestra. En una etapa posterior a los primeros años en el campo estamos ofreciendo mayor profundización teológica con estudios a distancia mediante acuerdos preestablecidos con algunas instituciones teológicas.

Propósitos

El Departamento de Capacitación tiene los siguientes propósitos:

¹ El autor, de nacionalidad colombiana, fue director del Departamento de Capacitación mientras residía en Asia Central.

1. Ayudar en la preparación de los obreros para lograr una ubicación adecuada dentro de la cultura en la cual van a servir.
2. Coordinar los diferentes cursos de capacitación que ofrece la misión.
3. Coordinar las diferentes actividades de preparación en América Latina y el campo.

Como consideramos que la capacitación del obrero es un proceso que no acaba nunca, el Departamento de Capacitación está constantemente buscando cursos, instituciones, etc., que sirvan para el cumplimiento de tal propósito.

Actualmente coordina cinco niveles de capacitación. El primer nivel se realiza en Latinoamérica en las primeras fases del procesamiento de los candidatos (pre COT). Luego viene un segundo nivel que ofrece un periodo intensivo de capacitación al ingresar al campo, llamado Curso de Orientación Transcultural (COT). La tercera etapa se realiza durante el año siguiente, luego de un tiempo de descanso y ubicación (post COT). Por último, tenemos la educación continua y el año sabático. Para pastores y líderes interesados en la obra misionera ofrecemos la posibilidad de participar en un curso muy breve que les permita sumergirse en la cultura islámica y desarrollar implicaciones misionológicas. Este curso lleva por nombre Viaje de Orientación Transcultural (VOT).

Capacitación previa a la salida al campo

PM Internacional no tiene programas propios de capacitación en América Latina, sino que establece acuerdos con otras instituciones que sí tienen programas de capacitación reconocidos, los cuales pueden ayudar a los obreros que están pensando en salir para alcanzar algunas metas u objetivos que son necesarios y que se deberían lograr antes de salir al campo musulmán.

El haber alcanzado las metas que presentamos a continuación redundará en beneficio del mismo obrero, de la Obra y de sus futuros compañeros de equipo. ¿Podemos imaginar qué sucedería con una persona que al llegar al campo tiene que trabajar en metas que no ha

logrado antes de salir de su lugar de envío? Seguramente que le será más difícil alcanzarlas en el nuevo lugar, y no sólo entorpecerá el trabajo, sino que será también un punto de alto riesgo de fricción con sus demás compañeros de equipo. Además, tendrá otras metas que alcanzar cuyo éxito descansará, en gran parte, en el logro de las primeras.

Preparación bíblica

Los objetivos mínimos que debe haber alcanzado en esta área al final de la primera etapa deben ser los siguientes:

1. *Capacitación bíblica*: de dos años como mínimo (o su equivalente). Se presupone que ha recibido un conjunto de verdades que el Señor le responsabiliza de pasar a otros hombres fieles (en el nuevo lugar), para que estos, a su vez, también lo enseñen a otros (2 Timoteo 2.2). Si no conoce lo que va a transmitir, entonces, ¿para qué piensa salir? Es clave, por lo tanto, que tenga un firme y profundo fundamento bíblico y teológico.
2. *Bases apologéticas*: para saber presentar con mansedumbre defensa y razón de su fe.
3. *Saber enseñar la Biblia por temas*: requisito como líder de la iglesia. Debe tener, idealmente, un ministerio de enseñanza en su congregación local.
4. *Aplicar la Biblia a su vida diaria*: no solo un conocimiento intelectual, sino uno que se refleje en su andar diario. Esto no quiere decir que deba ser una persona perfecta, pero sí una que cada día se confronta a la luz de la Palabra y está dispuesta a dejarse transformar, renovando su entendimiento.
5. *Conocer el método inductivo de estudio bíblico*: esto es importante porque en muchos lugares del mundo musulmán no tendrá las facilidades ni los recursos con los que cuenta en su país para estudiar la Biblia.
6. *Guerra espiritual* (a la luz bíblica): su lucha en el nuevo lugar será «contra potestades, principados, contra gobernadores de las tinieblas

en este siglo, contra huestes espirituales de maldad en las regiones celestes» (Efesios 6.12).

Recomendaciones acerca de la preparación bíblica

Tiempo para alcanzar estos objetivos: no nos interesa evaluar cuánto tiempo ha invertido el obrero en esto (si bien consideramos que para un estudio serio de las Escrituras se necesitará como mínimo dos años), sí debe contar con una sólida base con la cual podrá seguir profundizando el estudio bíblico en el lugar de destino.

Sería altamente recomendable que los estudios bíblicos fuesen realizados en algún seminario o instituto bíblico reconocido en su país de residencia. Además de lo beneficioso que resulta un estudio sistemático, trasmite al obrero otras cosas importantes: compromiso, fidelidad, respaldo, etc. Si estamos hablando de que debe llevar un conjunto de verdades, será preciso que éstas sean recibidas de una manera sistemática, junto con otras materias que casi todas estas instituciones proveen y que le serán muy útiles en su nuevo lugar de servicio.

Contenidos mínimos que debe haber cursado

Panorama del Antiguo Testamento (Génesis, Deuteronomio, Salmos, Isaías, Jeremías, Nehemías) y Nuevo Testamento (evangelios sinópticos, Romanos), Teología sistemática, Historia de la iglesia, Historia de las misiones, Hermenéutica, Homilética, Religiones comparadas, Islamismo, Sectas, Apologética (cristianismo vs. islamismo)

Estudios misionológicos

Las metas a las que debe arribar al finalizar la primera etapa son:

1. *Bases bíblicas de las misiones:* el conocimiento de los fundamentos escriturales que sustentan la necesidad de la obra misionera mundial. Tal conocimiento dará sustento teológico a su llamamiento al servicio misionero.
2. *Experiencia misionera a corto plazo* (tres meses como mínimo): allí podrá probarse a sí mismo y su iglesia local constatar su llamado al

ver lo que el Señor hace con él en un lugar distinto, aunque no tan lejano. Los principios de aprendizaje son aplicables en cualquier lugar del mundo, de manera que una experiencia misionera previa ayudará al futuro misionero, sin duda, a tener una idea aproximada de la labor. Es altamente recomendable también que haya adquirido experiencia en la plantación de iglesias.

3. *Historia de las misiones y biografías de misioneros*: no sólo le serán fuente de inspiración, sino también le darán luz sobre muchas cosas prácticas del diario quehacer.

4. *Conocimientos generales sobre el islam*: tener nociones de sus creencias, ritos, etc. El islam varía de país en país y de región en región, lo cual podrá llegar a profundizar cuando esté en el campo, pero precisará arribar con conocimientos previos acerca de sus creencias e historia.

5. *Relación del evangelio con la cultura*: poder encontrar analogías redentoras, tener muy en claro los conceptos de misión integral, etnocentrismo y saber distinguir entre los principios bíblicos y las costumbres.

6. *Trabajo biocupacional*: en la gran mayoría de los países musulmanes no le darán visa como misionero y para obtener su residencia tendrá que realizar una labor que justifique la misma. Es muy importante, por eso, saber hacer y estar a gusto con lo que realiza, lo cual también le dará estabilidad a su familia y un lugar en la nueva sociedad adonde llega. El trabajo que desempeñe no será la meta final pero sí una herramienta y un medio para alcanzar el propósito de llevar la luz del Evangelio.

7. *Principios básicos en el aprendizaje de idiomas*: es el camino al corazón de la gente en la nueva cultura. Debe entenderse que es parte del proceso de ir al campo misionero, el cual conlleva la disciplina de pensar y comunicarse en otra lengua distinta de la propia. De ser posible, es recomendable conocer varios métodos de aprendizaje de idiomas, y por lo menos, tener la experiencia de haber aprendido una segunda lengua.

Otras metas para alcanzar antes de salir

1. *Madurez espiritual y emocional*: suficientemente comprobada en el medio donde es conocido.
2. *Vida y ministerio en la iglesia local*: que haya probado sus dones y ministerio en su propia congregación, por lo menos durante dos años. Insistimos mucho en el hecho de que haya cumplido a satisfacción un ministerio dentro de su iglesia local o bajo supervisión de ella.
3. *Cumplir con el criterio bíblico para el liderazgo*: «irreprensibles, sobrios, prudentes, hospedadores y aptos para enseñar» (1 Timoteo 3.1-2).
4. *Un espíritu de consagración absoluta al Señor*.
5. *Una actitud de fe en todo cuanto emprende*.
6. *Experiencia laboral secular en su profesión u oficio*.
7. *Involucramiento en algún método de discipulado*: esto es fundamental dado que la mayor parte del trabajo que hará entre los musulmanes lo tendrá que hacer mediante el discipulado. Pero una advertencia: los clásicos métodos utilizados en Latinoamérica serán poco válidos en estos lugares.

Curso de Orientación Transcultural (COT)

El Curso de Orientación Transcultural (COT) es una inmersión en la cultura, adonde el obrero se ve obligado a entrar en contacto con la gente a la cual fue a ministrar, a fin de comunicar el evangelio eficazmente. Antes de presentar los objetivos y el programa del curso, es necesario aclarar primero lo que el COT no es. Desde un principio nos hará bien entender que no es, necesariamente, un curso sobre islamismo, ni de establecimiento de iglesias, ni evangelismo y discipulado de musulmanes, ni de teología o misionología. Presuponemos que los obreros han tenido tales cursos en sus países de origen durante su capacitación previa.

Objetivos

1. Ayudar al obrero en su proceso de adaptación transcultural, con la

meta de que llegue a ser eficaz en anunciar el evangelio a un pueblo con una cosmovisión diferente de la suya.

2. Dar una introducción a la historia, geografía, economía y situación sociopolítica del país.

3. Ayudar al obrero a cultivar el hábito de observar, apuntar, analizar y sacar conclusiones sobre lo visto y oído. Con esto, el mismo obrero podrá desarrollar sus propias estrategias, basadas en sus experiencias prácticas en el campo donde se encuentre.

4. Mostrar cómo se está haciendo la obra de evangelización y la situación de la iglesia en el país donde el obrero estará trabajando.

Características

Se trata de un curso de idioma y costumbres corto e intensivo. Además de las clases teóricas —antropología, historia, geografía, economía, situación política del país y un curso intensivo del idioma—, el obrero estará en permanente contacto con los nativos, su cultura y su lengua. Estas situaciones prácticas incluyen vivir con familias del lugar (no creyentes) durante varias semanas, valerse del transporte público, vestir la ropa típica, realizar trabajos prácticos de observación de la cultura y presentar informes por escrito sobre lo observado y conclusiones a las que vaya arribado. También debe viajar solo por el país, utilizando el idioma aprendido en las primeras seis semanas, mantener un diario sobre sus emociones y otro de anotaciones culturales.

Al terminar los casi cinco meses de capacitación, el obrero deberá escribir una monografía abordando un tema específico de la cultura y mostrando sus implicaciones misionológicas. El programa ocupa los siete días de la semana, aunque hay tiempos de refrigerio, evaluación y pastoreo que están determinados en el cronograma.

Es importante tener presente que a pesar de lo bueno que pueda ser la capacitación y los capacitadores, los participantes se encontrarán con el hecho de que integrarse a una nueva cultura puede resultar doloroso y provocar estrés. Será un tiempo de cambios en la forma de ver las cosas. Los obreros comenzarán a tener la experiencia de vivir

en dos mundos diferentes, sin llegar a ser totalmente miembros de ninguno de ellos.

No se pretende un excelente desarrollo académico ya que nos llegan personas de diferentes niveles (algunos con títulos universitarios y otros con más experiencia práctica). Por eso, académicamente hablando, la exigencia no es la misma para todos, pero lo que sí se demanda es que cada uno haga todo lo posible por alcanzar el máximo rendimiento.

Aspectos que son evaluados

1. *Idioma*: cada persona tiene su propio ritmo de aprendizaje y pedimos que dispongan de una actitud positiva hacia la nueva lengua a aprender.
2. *Trabajos escritos*: investigaciones de campo, resúmenes de lecturas y los tres cuadernos de idioma, de cultura y de emociones.
3. *Actividades prácticas*: visitas a ciertos lugares que expresan el corazón de la cultura (como por ejemplo, el bazar y los baños públicos), la utilización del transporte público, los viajes por el país, la convivencia con familias nacionales, etc.
4. *Monografía*: cada persona escribe una monografía sobre un aspecto específico de la cultura y sus implicaciones misionológicas (mínimo 20 páginas).
5. *Flexibilidad frente a cambios*: ningún obrero podrá sobrevivir por mucho tiempo en el campo si no dispone de la necesaria flexibilidad para saber adaptarse a los cambios.
6. *Sumisión al liderazgo*: no pretendemos sumisión ciega, pero sí una disposición a obedecer los lineamientos planteados con antelación. Frecuentemente, nos encontramos con hermanos que quieren hacer las cosas a su manera, lo cual origina tensiones y problemas a largo plazo.
7. *Estabilidad emocional*: hay obreros que bajo presión pierden el control de sus emociones, enojándose fácilmente con cualquiera, aislándose del equipo o hasta durmiendo más tiempo del necesario. Hasta cierto punto esto es previsible —principalmente bajo el choque

transcultural—, pero si el obrero persiste en tal actitud, puede que se anide en el fondo un problema más grave de lo que aparenta.

8. *Vida en equipo*: el trabajo en equipo es un punto no negociable. ¿El obrero es capaz de vivir con otros? ¿Sabe aceptar otras opiniones? ¿Tiene una actitud de servicio? ¿Sabe pedir perdón y perdonar?

Antes de iniciar el curso cada obrero deberá firmar un memorando de compromiso (ver modelo en el Apéndice).

Programa

1. *Salida de integración*: tiempo de compañerismo e integración con los demás obreros de la misión.
2. *Materias*: la importancia de la antropología, el uso del folclore, la antropología cultural y su relación con la organización social, lingüística, cultura y personalidad, aculturación, aplicación de conocimientos antropológicos, lo que es la cultura, lo que determina el comportamiento, forma y función, puntos que se dan por sentados.
3. *Vinculación*: el obrero transcultural y la vinculación, creación de nuevos hábitos, cambios de forma de vida durante el proceso, las condiciones ideales, la vinculación y el aprendizaje del idioma, herramientas, observación participativa, problemas potenciales, ejemplos de observación participativa, contrastando para observar mejor, evitar juzgar la cultura.
4. *La entrevista*: consideraciones con respecto al entrevistado y a los entrevistadores, soluciones, técnicas sociales, agentes de cambios, los informantes, oportunidades y precauciones al utilizar a un informante, notas de campo.
5. *Aprendizaje del idioma*: introducción, problemas y soluciones, herramientas.
6. *El espacio interpersonal*: lo que es el espacio interpersonal, ejemplos, el espacio fijo, el espacio semi-fijo, el espacio personal y el espacio social.
7. *Proximidad física y gestos*: gestos y ademanes, relación espacio-emociones, gestos que demuestran el estado de ánimo.

8. *Barreras para un trabajo de campo eficaz*: choque transcultural, malos entendidos, etnocentrismo.

9. *Valores básicos*: descripción general, tiempo o evento, dicotomía o integración, directivo o selectivo, realización individual o colectiva, casual o cuidadoso, estatus atribuido o estatus adquirido.

10. *Fatiga emocional*.

11. *Estatus y función*: introducción, estatus atribuido y estatus logrado, estatus y función social, conflictos entre estatus y función, lo que ocurre cuando en una cultura ciertos estatus o funciones no existen.

Trabajos complementarios

1. *Cuadernos de anotaciones*: se trabaja simultáneamente en tres cuadernos durante el tiempo del curso.

a) *De idioma*: se registran en orden las nuevas palabras y construcciones gramaticales que el obrero va aprendiendo en su contacto diario con la gente.

b) *De cultura*: se registran los aspectos novedosos de la cultura que descubre día a día.

c) *De emociones*: el estudiante debe registrar todas las diferentes emociones que va experimentando a medida que se involucra en la nueva cultura.

2. *Lecturas complementarias*: se sugerirán algunas lecturas mínimas que serán ampliadas si el capacitador lo estima necesario.

3. *Trabajos de campo*: ciertas tareas prácticas que el capacitador señalará como parte complementaria de la teoría, en temas tales como Herramientas, Espacio interpersonal, Proximidad física, Gestos, etc.

4. *Monografía*: el estudiante escogerá un tema cultural e investigará sobre el mismo, presentando el trabajo escrito y defendiéndolo ante profesores y compañeros. Su redacción será supervisada por el capacitador, quien lo orientará en la elaboración del mismo.

Modelo de capacitación

Este modelo de capacitación que se utiliza es una combinación entre el método formal, el no formal y el informal, los cuales definimos de la siguiente manera:

Formal: currículo basado en el *Manual del capacitador* (clases formales de 45 minutos cada una).

No formal: materias y trabajos centrados en el estudiante (investigaciones, tareas, discusiones y dinámicas de grupo, materias opcionales, etc).

Informal: vida en equipo, con familias de nacionales, viajes y demás situaciones que se generan en la nueva cultura.

Creemos que la combinación de estos métodos traerá un balance entre lo teórico y lo práctico. Está dividido de tal manera que se pueden trazar objetivos a corto, mediano y largo plazo para el curso en general como para cada materia en particular. Los capacitadores en cada campo deben establecer dichos objetivos en su tiempo de preparación del curso. Se entiende que no se tendrán los mismos objetivos cada semana, a menos que sea estrictamente necesario. Al final de cada semana se tiene una evaluación sumaria. Los objetivos deben ser medibles: cuántos amigos nacionales se consiguió, si se atreve a hablar el idioma, si se producen cambios de hábitos (lo que no implica que no le cueste), etc. En el aprendizaje del idioma: si puede leer el alfabeto, si sabe saludar y despedirse, contar los números, memorizar cierta cantidad de palabras nuevas, etc. Al poder medir los objetivos en la reunión de retroalimentación semanal se analiza con el estudiante si se han podido alcanzar los objetivos propuestos y proponer los correctivos que fueren oportunos, etc.

Post COT

El post COT tiene un año de duración, contado a partir del momento en que el obrero termina su mes de descanso posterior al COT. Los temas a tratar son la lengua, la cultura y la relación con nacionales. El obrero deberá presentar dos monografías: la primera seis meses después de iniciado el curso (su tema será decidido durante el

segundo mes), y la segunda monografía en los últimos seis meses del curso. Se espera poder constatar progresos mensuales a medida que va elaborando las monografías. Quincenalmente los obreros presentarán sus cuadernos de cultura al capacitador.

El estudio del idioma será supervisado por su líder de equipo y deberá consistir de por lo menos tres horas diarias de estudios formales con un profesor (o ayudante lingüístico), y entre 10 y 15 horas de práctica semanales.

Capacitación continua

La capacitación continua tiene como propósito:

1. Ayudar al obrero a desarrollar un ministerio integral para que pueda responder con madurez cristiana ante las demandas, problemas y dilemas éticos e ideológicos que confronta en su diario vivir en el mundo al cual Dios lo ha llamado a servir.
2. Mantener al obrero continuamente reflexionando sobre la relación entre la enseñanza bíblica y el contexto en el cual trabaja.

Inicialmente, hemos establecido un convenio entre nuestra misión y el Centro de Estudios Teológicos Interdisciplinarios (CETI), un seminario por extensión reconocido por la Asociación de Seminarios e Instituciones Teológicas del Cono Sur (ASIT). Nuestro anhelo es que todos los obreros puedan continuar capacitándose en estudios teológicos interdisciplinarios, y esperamos ofrecer otros cursos a medida que establezcamos convenios y acuerdos con otras instituciones educativas.

Uno de los acuerdos tomados en la reunión del Consejo Internacional (junio de 1998) establecía que todos los obreros deberían tomar en forma obligatoria dicho curso, sea que se tratara de la modalidad regular o libre (esta última es la que no tiene aspiraciones a la obtención de un título de licenciatura o maestría). Si algún obrero, por alguna razón, no deseara tomar dicho curso podría optar por otro de igual nivel o superior.

Viaje de Orientación Transcultural (VOT)

Desde hacia mucho tiempo la misión tenía la inquietud de ofrecer a pastores, líderes e interesados en las misiones, un curso que, sin ser muy extenso en duración, guardara las características principales del COT. Después de algunas reformas que se hicieron a dicho curso, en la reunión del Consejo Internacional de 1998 se decidió ofrecer el Viaje de Orientación Transcultural (VOT).

Propósito

1. Ayudar a pastores, líderes y personas interesadas en la obra misionera a sumergirse brevemente en la cultura islámica y desarrollar implicaciones misionológicas.
2. Proveer, no solamente a pastores, líderes y personas interesadas, sino también a obreros de la misión que vayan a trabajar en la Oficina Internacional, una experiencia que les permita comprender en mejor grado a los obreros que están en el campo, sus luchas, pruebas, dificultades, etc.

En este curso, debido a su brevedad, se requiere de parte de los capacitadores y de los estudiantes mucha disciplina y espíritu de sacrificio para poder obtener el mayor beneficio posible.

Características

Duración

Tres o seis semanas según previo acuerdo entre los estudiantes y el capacitador.

Materias

El VOT seguirá el mismo programa del COT pero adaptado a la situación y tiempos requeridos para este breve curso.

Evaluación

Para la evaluación se seguirá el mismo procedimiento que se realiza en el COT (ver más arriba los objetivos, y la evaluación de los objetivos y diferentes áreas del COT).

El Curso de Orientación Transcultural

Marcos Amado²

HASTA muy poco tiempo atrás, cuando se hablaba de capacitación misionera, lo que solía venir a nuestra mente era el clásico proceso de capacitación, o sea el cursado de cuatro años de seminario, donde gran parte del énfasis era el estudio de la teología y apenas algunas asignaturas en misionología.

Hoy este panorama ha cambiado bastante. Proliferan por todas partes de América latina capacitaciones misioneras específicas, que tienen como objetivo adiestrar a los futuros obreros para la difícil, y muchas veces compleja, tarea de adaptación transcultural y comunicación eficaz del evangelio a personas con una cosmovisión diferente de la suya.

Esto, sin duda, es un tremendo progreso. Cuanto mejor preparemos nuestra gente antes que salga al campo, menos bajas prematuras

² Este artículo fue presentado originalmente por el autor, quien fuera presidente de la Misión, como una ponencia plenaria en COMIBAM 97, el Segundo Congreso Misionero Iberoamericano, Acapulco, México, 27 al 31 de octubre de 1997.

tendremos. Pero creo que, por regla general, estamos olvidando un aspecto muy importante: la capacitación continua del obrero.

Cuando terminamos nuestro seminario bíblico y nuestra capacitación misionológica, tenemos la tendencia de pensar que ya estamos listos para ir al campo y producir frutos. En algunos casos esto es cierto, pero la experiencia que hemos tenido en varios años de capacitación de latinos en el Norte de África nos ha mostrado que la gran mayoría de los obreros necesita un proceso continuo de capacitación. En otras palabras, el proceso de capacitación empieza, pero no termina en Latinoamérica. Debe seguir en el campo de trabajo.

Uno de los mayores problemas para que el obrero pueda seguir siendo entrenado en el país al cual el Señor le ha llamado está en las mismas organizaciones misioneras. Por regla general, nuestras estructuras no permiten que los obreros sigan siendo entrenados en el campo. No estoy hablando solamente de organizaciones latinas, sino también de las anglosajonas. Lo que suelen tener son cursos rápidos de una o dos semanas, con orientación general sobre la misión y el país donde uno va a vivir, pero no un curso de inmersión en la cultura, donde el obrero se vea obligado a entrar en contacto con la gente a la cual vino a ministrar, y de esta manera, comunique el evangelio más eficazmente.

Es por esto que, como misión, durante muchos años hemos estado intentando desarrollar un trabajo serio de capacitación misionera dentro del mismo país musulmán donde el obrero vivirá.

En 1986 mi esposa y yo tuvimos el privilegio de dejar nuestra patria para servir al Señor en el Norte de África. Después de haber sido entrenados por los profesores Richard y Connie Smith para poder sumergirnos en la nueva cultura, pedimos autorización a ellos para adaptar esa capacitación a las necesidades de una misión joven, PM Internacional, y de los obreros latinos.

Lo que no es el COT

En 1988 comenzamos a capacitar a los obreros latinos que venían a trabajar en el Norte de África con nuestra misión. Desde un principio

queríamos dejar claro que el Curso de Orientación Transcultural (COT) que ofrecíamos no sería un curso de:

1. Islamismo.
2. Establecimiento de iglesias.
3. Evangelismo y discipulado de musulmanes.
4. Teología.
5. Misionología.

Nuestro deseo siempre ha sido que los obreros llegasen al campo habiendo tenido estos cursos en sus países de origen, durante su capacitación previa.

Los propósitos generales

Si la capacitación en el campo no debe incluir el estudio de las religiones locales, ni cómo establecer iglesias, etcétera, ¿para qué sirve? En realidad, no puede sustituir a la que debe ser realizada en Latinoamérica. Por eso creemos que los objetivos para una capacitación eficaz en el campo deben ser:

1. Ayudar al obrero en su proceso de adaptación transcultural, con el objetivo de que sea eficaz en su meta de anunciar el evangelio a un pueblo con una cosmovisión diferente de la suya.
2. Ayudar al obrero a cultivar el hábito de observar, apuntar, analizar y sacar conclusiones sobre lo visto y lo oído. Con esto, el mismo obrero podrá desarrollar sus propias estrategias, basadas en sus experiencias prácticas en el país.
3. Mostrar cómo se está haciendo la obra de evangelización en el país donde el obrero estará trabajando.
4. Mostrar la situación de la iglesia.
5. Dar una pequeña introducción a la historia, geografía, economía y situación política del país.

¿Cómo se logran estos propósitos?

Además de tomar clases teóricas de antropología, historia, geografía, economía y situación política del país y un curso intensivo del idioma, el obrero debe estar en permanente contacto con la gente, con la cultura y con la lengua.

Estas situaciones prácticas incluyen vivir varias semanas con familias nacionales (no creyentes), utilizar solamente transporte público, vestir la ropa típica del país, realizar trabajos prácticos de observación de la cultura y presentar informes por escrito sobre lo observado y sobre las conclusiones a las que ha llegado. También el misionero debe viajar solo por el país, utilizando el idioma aprendido en las primeras seis semanas, mantener un diario sobre sus emociones y uno sobre lo que está aprendiendo de la cultura.

Al terminar los casi cinco meses de capacitación, el obrero debe escribir una monografía, abordando un tema específico de la cultura y mostrando sus implicaciones en la obra misionera.

Por lo tanto, nuestro propósito con este curso es ayudar a los obreros a descubrir y conocer la cultura, así como orientarlos en su adaptación de una manera rápida (lo que no significa instantánea ni sin dolor) para que sean capaces de llevar fruto.

Entre tantos aspectos a considerar en una capacitación como esta, posiblemente el más importante es la manera como uno se introduce en la cultura por primera vez, lo que en cierta medida va a determinar el nivel de eficacia en el ministerio.

Pensando en esto, Thomas y Elizabeth Brewster, desarrollaron una teoría que se llama Creando vínculos. En resumen, la teoría dice que si una adaptación no se hace inmediatamente a la llegada del obrero al campo, después será mucho más difícil.

Así que, en un curso de orientación transcultural, lo que se debe buscar es ayudar a que los obreros puedan vincularse con la gente y la cultura desde el primer día de su llegada al país.

No es una tarea fácil, y exige mucha determinación por parte de los capacitadores, ya que estarán «forzando» a los obreros a hacer cosas que posiblemente no harían, si de ellos dependiera. Pero la

experiencia ha demostrado que vale la pena. Al hablar con los obreros que ya han pasado por este tipo de capacitación, la gran mayoría reconoce que, a pesar de lo doloroso y difícil que les ha resultado, este tipo de inmersión en la cultura ha sido la única manera de aprender tanto en tan poco tiempo.

Por esto creo que, a pesar de ser difícil, el curso de orientación transcultural no debe ser una prueba para descubrir quién es el más duro o el más fuerte. Los capacitadores tienen que pedir mucha sabiduría al Señor para poder discernir los límites de cada obrero y hasta dónde se puede exigir de ellos. Es posible que en algún momento de la capacitación, un obrero piense que no será capaz de finalizarlo, que es demasiado. Allí está una de las principales funciones de los capacitadores: saber cuánto exigir de cada uno, sin descuidar su situación emocional y espiritual.

Características necesarias del curso

Es obvio que cada capacitación en el campo debe ser adaptada a las condiciones y situaciones locales. Al mismo tiempo, hay ciertos aspectos que son fundamentales si queremos ver que los obreros sean, en realidad, bien entrenados. A continuación incluyo una lista de ideas que muestran algo de mi experiencia durante los años que estuve capacitando a los obreros de nuestra misión, pero que mayormente reflejan el pensamiento de Richard y Connie Smith, idealizadores de este tipo de programa:

1. La capacitación debe tener una duración mínima de cuatro meses.
2. El objetivo de los capacitadores es proveer los medios para que los estudiantes adquieran conocimientos. La idea no es proveer conocimientos, sino herramientas para que los adquieran por sí solos.
3. El programa de capacitación tiene que crear situaciones que obliguen a los recién llegados a utilizar los conocimientos adquiridos en las clases (idioma, antropología, etcétera). El que puedan aplicar lo que ya conocen a nuevas situaciones, permite una mejor interiorización o asimilación de lo aprendido.
4. Como por regla general las capacitaciones se desarrollarán en

sociedades donde las relaciones son muy importantes, tenemos que decidir cuál será nuestra prioridad: las relaciones con extranjeros o con nacionales. Si al llegar a un nuevo país inmediatamente nos involucramos con los extranjeros, será muy difícil crear vínculos verdaderos con los nacionales en un corto tiempo. Este aspecto es muy importante, ya que nuestro ideal es compartir con los nacionales tanto como sea posible. Los entrenadores tienen que controlar esto muy bien, pues la tendencia es que, en las horas más difíciles, el obrero buscará «escondarse» en la casa de un amigo extranjero.

5. Un curso de idioma corto, pero intensivo, puede proveer lo básico para sobrevivir en las primeras semanas, si se utiliza junto con material suplementario y otros métodos de adquisición de un idioma, como el método LAMP por ejemplo. Después de la capacitación el obrero debe seguir, por lo menos dos años más, estudiando el idioma de forma intensiva.

6. No debe haber demora en integrar al obrero en la nueva cultura, para aprovechar sus expectativas emocionales positivas con relación al nuevo país y cultura.

7. El enfoque principal del programa debe ser el de poner al obrero a vivir con familias nacionales, de preferencia no creyentes. Esto proveerá los contextos culturales y lingüísticos necesarios para que el obrero tenga una perspectiva «desde adentro».

8. Los capacitadores deben, diariamente, dar directrices para el aprendizaje y la adquisición del idioma. El mejor aprendizaje acontece en situaciones de necesidad y como consecuencia de estar en contacto con la cultura.

9. Las actividades prioritarias deben ser las que ayuden a las relaciones con nacionales, no con extranjeros. Pero debe haber un constante contacto del obrero con los capacitadores para obtener dirección y perspectiva, así como la posibilidad de compartir las experiencias.

10. El obrero debe cambiar de familias para poder tener una visión más amplia de los distintos niveles económicos y sociales existentes.

Esto le va ayudar a contrastar y crear nuevas oportunidades para el aprendizaje del idioma y de la cultura.

11. Inicialmente el programa debe ocupar los siete días de la semana, ya que los fines de semana son importantísimos para poder estar en contacto con la familia con la cual se está viviendo y con todos los que forman parte de su círculo de amistad. Esto también ayuda a descubrir el ritmo de vida de esa sociedad.

12. Debe haber momentos donde el misionero pueda retirarse de la cultura, para recuperarse en las áreas emocional, psicológica, física y espiritual. Esto puede hacerse yendo a un país diferente o a otra ciudad donde el obrero pueda «volver a la normalidad», o incluso darse el lujo de ser turista.

13. Debe haber un período largo (aproximadamente un mes), en que el obrero pueda estar solo, sin los capacitadores cerca, viviendo con una familia nacional. Esto sirve para que pueda centrarse en un aspecto de la cultura y hacer las investigaciones necesarias (sin la ayuda de libros) para escribir su monografía.

14. Existe la necesidad de tiempos de refrigerio, donde el obrero pueda tener compañerismo, adoración y estudio de la Palabra, juntamente con los demás del equipo y con los capacitadores. Pero esto no debe ser utilizado como excusa para «escondarse» de la cultura.

15. Es imprescindible que con cierta regularidad el obrero tenga la oportunidad de dar un informe resumido de sus experiencias a los capacitadores, sin la presencia del grupo. Si está casado, es bueno que se haga en pareja. Habrá momentos en que será necesario compartir individualmente con cada cónyuge.

16. Es fuertemente recomendable que un matrimonio sea encargado de este tipo de capacitación, y no solamente un capacitador o capacitadora. Somos conscientes de que muchas veces la esposa, por tener que atender a los niños, probablemente tenga menos tiempo que el esposo para involucrarse en la capacitación. Pero la opinión de ella, su ayuda en corregir los trabajos, dar clases y, principalmente, la

buena comunicación con las obreras que están siendo entrenadas, son imprescindibles para el buen funcionamiento del curso.

Es importante darse cuenta de que a pesar de lo bueno que pueda ser la capacitación, los participantes se encontrarán con el hecho de que integrarse en una nueva cultura es doloroso y causa mucho estrés. Es un tiempo de cambios en la forma y, hasta cierto punto, en la identidad cultural. Los obreros formarán parte de dos mundos diferentes, pero posiblemente ya no volverán a ser totalmente miembros de ninguno de ellos.

¿Qué es lo que se evalúa?

En lo general, no estamos buscando necesariamente un excelente desarrollo académico de los obreros, ya que siempre tendremos personas de diferentes niveles. Algunos serán universitarios, otros tendrán una formación más práctica. Por esto, académicamente hablando, no podremos exigir lo mismo de todos. Pero, lo que sí podemos exigir es que cada uno haga todo para alcanzar el máximo de sus posibilidades, incluso las madres con niños pequeños. Creemos firmemente que el ministerio no es sólo del esposo, sino también de la esposa, y por lo tanto, tienen que ser entrenados los dos por igual.

¿Qué se busca en los aspectos evaluados?

1. *Idioma*. Cada persona tendrá su propio ritmo de aprendizaje. No debemos esperar que todos alcancen juntos el mismo nivel. Lo que sí queremos ver es una actitud positiva hacia la lengua y que cada uno se esfuerce en aprenderla. Una actitud negativa es una barrera muy grande para el aprendizaje y comprometerá seriamente la eficacia del obrero en el campo.
2. *Trabajos escritos*. Son los trabajos de campo, resúmenes de las lecturas y los cuadernos de emociones, de campo y de idioma.
3. *Actividades prácticas*. Son las visitas a la ciudad antigua, al baño público, la utilización de transporte público, los viajes por el país, la

convivencia con familias nacionales, etcétera. Aquí es importante observar la disposición del obrero para adaptarse a la nueva cultura en la forma de vestirse, de comer, y otras costumbres.

4. *Monografía*. Cada persona escribe una monografía sobre un aspecto específico de la cultura y sus implicaciones para la obra misionera. Solemos pedir que la monografía tenga por lo menos 15 hojas mecanografiadas. Aquí, más que en otros puntos, hay que tener muy presentes las limitaciones de cada persona.

5. *Flexibilidad frente a cambios*. Ningún obrero podrá sobrevivir por mucho tiempo en el campo si no tiene la necesaria flexibilidad frente a los cambios. El curso de orientación transcultural nos da una tremenda oportunidad de evaluar este aspecto ya que, dada la naturaleza del programa, ocurren muchos cambios durante estos cuatro meses. ¿Cómo ha reaccionado cada persona? ¿Tienen una actitud positiva y tratan de seguir adelante? ¿Son intransigentes e inflexibles?

6. *Sumisión al liderazgo*. No estamos hablando de una sumisión ciega. La pareja de capacitadores tiene que explicar con antelación todo lo que va a acontecer, para evitar sorpresas innecesarias. Pero siempre hay aquellos que quieren hacer las cosas a su manera, y esto puede provocar tensión en el equipo y, a largo plazo, problemas para la misión.

7. *Estabilidad emocional*. Hay obreros que, bajo presión, pierden el control de sus emociones, enojándose fácilmente con todos, aislándose del equipo, o durmiendo más tiempo del necesario. Hasta cierto punto esto es normal, principalmente bajo el choque transcultural. Pero si el obrero permanece en esta actitud todo el tiempo, lo más probable es que el problema sea más grave de lo que pensemos y se deba tratar muy seriamente.

8. *Vida en equipo*. Muchos obreros no han sido hechos para trabajar en equipo. En nuestra misión, el trabajo en equipo es uno de los puntos innegociables. Por lo tanto, es muy importante que observemos cómo el obrero actúa en equipo. ¿Puede vivir con otros? ¿Sabe aceptar otras opiniones? ¿Tiene una actitud de servicio? ¿Sabe pedir perdón y perdonar?

Continuidad de la capacitación

Actualmente estamos desarrollando lo que llamamos el pos-COT. Será una capacitación menos intensiva, pero que mantendrá al obrero en contacto constante con los nacionales, la cultura y el idioma. Los casi cinco meses iniciales del COT son tremendamente importantes, pero hemos visto la necesidad de que los obreros se mantengan en «ritmo de capacitación» durante los dos o tres primeros años en el campo.

Al mismo tiempo, estamos trabajando en la formación de un Instituto de Estudio e Investigaciones Islámicas, en el sur de España, lo que permitirá que los obreros, después de un cierto tiempo de experiencia en el campo, tengan un lugar donde estudiar e investigar, de una manera profunda, sobre los temas que les ayudarán a desarrollar mejor su trabajo.

La capacitación de nuestros misioneros empieza en Latinoamérica, pero debe seguir durante todo el tiempo que ellos permanezcan en el campo.

Apéndice

Tabla del programa general de capacitación

PROGRAMA GENERAL DE CAPACITACIÓN

«Enteramente preparado para toda buena obra» (2 Ti 2.17)

NIVEL	VOT	Pre COT	COT	Post COT	Capacitación continua	Año sabático
PROPÓSITO	Ayudar a pastores y líderes a sumergirse brevemente en la cultura y desarrollar implicancias misionológicas	Prepararse para salir al campo	Sumergirse en la nueva cultura	Conocer el idioma, la cultura y hacer relaciones	Desarrollo integral	Reciclaje del ministerio
LUGAR	Campo	Latinoamérica	Campo	Campo	Campo	A determinar
DURACIÓN	3 a 6 semanas	Determina la Oficina Latinoamericana	5 meses	Un año	Tres años	Un año
RESPONSABLE	Capacitador de campo	Oficina Latinoamericana y ministerio asociado	Capacitador de campo	Capacitador de campo	Obrero y coordinador de campo	Obrero

Tabla del contenido del COT

CONTENIDO DEL COT				
MODELO	MODULO 1 Idioma y vinculación (7 semanas)	MODULO 2 Adquiriendo herramientas (5 semanas)	MODULO 3 Conociendo e investigando (4 semanas)	MODULO 4 Monografía (2 semanas)
FORMAL	<ul style="list-style-type: none"> ■ Introducción (4 hs.) ■ Idioma (90 hs.) ■ Porqué estudiar antropología (4 hs.) ■ Vinculación (4 hs.) ■ Métodos de aprendizaje de idiomas (12 hs.) ■ Seminario sobre el país (12 hs.) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Idioma (40 hs.) ■ Herramientas (16 hs.) ■ Espacio interpersonal (2 hs.) ■ Proximidad física y gestos (2 hs.) ■ Barreras (2 hs.) ■ Fatiga emocional (2 hs.) ■ Valores básicos (16 hs.) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Estudios independientes (viaje por el país) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Redacción y entrega de la monografía
NO FORMAL	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dinámica y discusión de grupo (4 hs.) ■ Cuadernos de idioma, cultura y emociones ■ Video: <i>Planeta solitario</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cuadernos de idioma, cultura y emociones ■ Dinámica y discusión: viviendo con familias de nacionales 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Realización de los trabajos e investigaciones que asigna el capacitador para los estudios independientes. ■ Cuadernos de idioma, cultura y emociones. 	
INFORMAL	<ul style="list-style-type: none"> ■ Viaje de reconocimiento por la ciudad base. ■ Vivir con familias de nacionales. ■ Semanalmente los viernes: evaluación y retroalimentación individual y grupal. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Semanalmente los viernes: evaluación y retroalimentación individual y grupal. ■ Vida comunitaria: llevar a cabo una actividad conjunta. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vivir con familias de nacionales y hacer un recorrido mínimo de un mes por el país. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Semanalmente los viernes: evaluación y retroalimentación individual y grupal. ■ Vida comunitaria: llevar a cabo una actividad conjunta.
TOTAL	130 horas	80 horas	80 horas	40 horas

Modelo de compromiso para el COT

Yo,

con la ayuda del Señor, me comprometo a:

1. Concentrarme exclusivamente durante los próximos cuatro meses y medio en realizar el Curso de Orientación Transcultural (COT), que será mi única responsabilidad durante el tiempo que dure el mismo.
2. Vivir en equipo y, al igual que los demás estudiantes, participar en todas las clases y actividades que el curso demande (vivir con familias de nacionales, trabajos, investigaciones, evaluaciones, lecturas complementarias, llevar cuadernos según me asignen, viajes, etc.), poniendo todo mi empeño en cumplir con los objetivos trazados a corto, mediano y largo plazo.
3. Solucionar los malentendidos que puedan ir surgiendo en mi relación personal con los demás compañeros o profesores, manteniendo siempre una comunicación franca y abierta.
4. Cumplimentar con el pago del COT al inicio del mismo —o en los plazos acordados previamente con el capacitador— y aceptar la administración financiera que el coordinador de capacitación fijare, entendiendo que si al final del curso sobrare dinero, el mismo será destinado al fondo de capacitación del campo adonde trabaje.
5. Sujetarme a las directivas del curso que delimite el capacitador.
6. Aceptar que se me evalúe y califique en las siguientes áreas: vida en equipo, sumisión al liderazgo, monografía sobre un aspecto de la cultura, compañerismo, aprendizaje del idioma, trabajos escritos, actividades prácticas, estabilidad emocional.
7. Dar lo mejor de mí, en un espíritu de disciplina y sacrificio, entendiendo que el curso se lleva a cabo durante las 24 horas del día, los siete días a la semana.
8. Iniciar el post COT a dos meses como máximo de haber finalizado el COT, el tiempo de descanso y la ubicación en el campo. Entiendo que el post COT —de un año de duración— me insumirá unas quince

horas semanales de estudio del idioma y la entrega de una monografía cada seis meses, además de tener que presentar mi cuaderno de cultura cada veinte días al líder del país.

Lugar y fecha:

Firma y aclaración: