

Intersections

Teoría & práctica trimestral del CCM

Invierno 2023

Volumen 11, Número 1

Compilada por Wade George Snowden

Desarrollo del liderazgo de personas jóvenes adultas: estrategias, retos y oportunidades

2 Conectar a las personas, construir la paz: el impacto del intercambio intercultural por Jenn Esbenshade

4 Un nuevo modelo de aprendizaje de servicio: Práctica virtual de salud global con Goshen College por Brianne Brenneman y Paul Fast

6 Dinámica de poder en la tutoría entre culturas por Rachel Watson

7 Barreras y oportunidades para la participación y el desarrollo de liderazgo de personas BIPOC por Hyacinth Stevens

9 Equipar, empoderar e involucrar a través de la empresa social por Alison Greenslade

10 Liderazgo de personas jóvenes adultas en la iglesia anabautista global por Tigist Tesfaye Gelagle

12 Impacto del acompañamiento y transformación mutua a través de Semilla por Carolina Pérez y Estefanía Martínez Reyes

14 Desarrollo del liderazgo a través del aprendizaje experiencial por Sara Wyngaarden

En 2019, el CCM reafirmó su compromiso de “involucrar a la próxima generación” como una dirección estratégica de toda la organización. El CCM reconoce y celebra el papel integral que juegan las personas jóvenes adultas para moldear quiénes somos como organización y el trabajo que hacemos. Incluso si las personas no continúan en servicio con el CCM después de participar en las oportunidades de aprendizaje y servicio del CCM, el CCM espera que aprovechen el aprendizaje y el crecimiento que experimentaron para influir positivamente en los espacios en los que se encuentran— para actuar como personas ciudadanas del mundo sembrando semillas de paz. El CCM tiene esperanza y fe de que las personas jóvenes adultas continuarán llevando la antorcha apoyando y fortaleciendo el trabajo del CCM y sirviendo en nombre de Cristo dondequiera que les lleve su viaje.

Identificar las direcciones estratégicas del CCM es relativamente fácil. La implementación es más compleja y desafiante. En esta edición de *Intersecciones*, las personas autoras exploran la complejidad del desarrollo del liderazgo de personas jóvenes adultas a través de diferentes lentes, destacando estrategias, desafíos y oportunidades que enfrentan los programas de servicio del CCM para personas jóvenes adultas.

Muchas personas jóvenes adultas son muy conscientes de cuestiones como la práctica anticolonial, la diversidad, la inclusión, el poder y los privilegios y se preguntan cómo se conectan con el servicio cristiano. A medida que han salido a la luz numerosos delitos históricos y contemporáneos de la iglesia cristiana y sus líderes, muchas personas jóvenes adultas sospechan de los enfoques basados en la fe para la ayuda, el desarrollo y la paz. Al mismo tiempo, muchas personas reconocen las fortalezas y el potencial de la iglesia cristiana para fomentar el cambio positivo. Buscan actuar por la justicia social y ser parte de algo más grande que sí mismas. Las oportunidades significativas de desarrollo del liderazgo deben ser lugares seguros para las personas que sienten que tienen más preguntas que respuestas, pero que buscan vivir los valores, principios y prácticas que les llevaron a considerar el servicio en el CCM en primer lugar.

Las personas jóvenes adultas que inician su carrera profesional, a menudo, buscan adquirir experiencia, poner a prueba sus conocimientos y aptitudes y seguir aprendiendo y probando cosas nuevas. Sin embargo, involucrarse de primera mano en el trabajo del CCM no es fácil y requiere mucho esfuerzo. A menudo, describo mi propia participación en el programa Sirviendo y Aprendiendo Juntos (SALT) del CCM como uno de los años más desafiantes, pero también más gratificantes de mi vida. Sin embargo, la inversión de quienes se comprometieron a verme crecer, así como participar en la autorreflexión intencional, me permitió aprender de estas experiencias del “mundo



El desarrollo del liderazgo de personas jóvenes adultas implica asumir riesgos, tener fe y estar dispuestos a desarreglarse. Tanto las personas jóvenes adultas que participan en el servicio como quienes caminan a su lado están llamados a escuchar, compartir, aprender y crecer con humildad”.



Las personas jóvenes son tanto activos de desarrollo como agentes de cambio en la sociedad”.

Aprende más

Matyók, Thomas, Jessica Senehi, and Sean Byrne. *Critical Issues in Peace and Conflict Studies: Theory, Practice, and Pedagogy*. Washington, D.C.: Lexington Books, 2011.

Schwartz, Stephanie. *Youth and Post-Conflict Reconstruction Agents of Change*. Washington, D.C.: United States Institute of Peace Press, 2010.

Smith, David J. “How Cultural Exchange is a Hands-On Way to Build Peace.” Fulbright Germany website. September 22, 2022. Disponible en: <https://www.fulbright.de/news/our-fulbrighters/article/how-cultural-exchange-is-a-hands-on-way-to-build-peace-interview>.

real” y me preparó para el trabajo que hago hoy. Sin ignorar la necesidad de contar con niveles adecuados de protección y apoyo, el desarrollo del liderazgo de personas jóvenes adultas implica asumir riesgos, tener fe y estar dispuestos a desarreglarse. Tanto las personas jóvenes adultas que participan en el servicio como quienes caminan a su lado están llamados a escuchar, compartir, aprender y crecer con humildad.

Involucrar a las personas jóvenes adultas y ofrecerles oportunidades de desarrollo del liderazgo es esencial para la sostenibilidad a largo plazo de la iglesia global y de las organizaciones cristianas de ayuda, desarrollo y paz como el CCM. La energía, apoyo y retroalimentación constructiva que aportan nos ayudan a evitar la autocomplacencia y nos fortalecen como organización. La participación activa de las personas jóvenes adultas nos ayuda a ver los puntos ciegos que de otra manera no habríamos notado. No son solo la “próxima generación” para el CCM, son el aquí y el ahora.

Así como las experiencias, necesidades y prioridades cambian de generación en generación, también deben cambiar los programas y estrategias diseñados para fomentar el desarrollo del liderazgo de las personas jóvenes adultas.

Los siguientes artículos demuestran que no hay un solo programa o estrategia que satisfaga las necesidades de todas las personas jóvenes adultas. La iglesia y sus organizaciones de servicio y misión deben evaluar continuamente las barreras que impiden la participación de las personas jóvenes adultas. Esto requiere creatividad, voluntad de probar cosas nuevas y múltiples puntos de entrada para la participación.

Wade George Snowdon coordina Sirviendo y Aprendiendo Juntos (SALT), un programa del CCM para personas jóvenes adultas que brinda oportunidades para que personas con ciudadanía canadiense y estadounidense sirvan y aprendan de las organizaciones y comunidades asociadas del CCM en todo el mundo.

Conectar a las personas, construir la paz: el impacto del intercambio intercultural

En 1950, el CCM inició el Programa de Intercambio Internacional de Voluntarios (IVEP), que buscaba conectar a personas jóvenes adultas de diferentes países con organizaciones asociadas y familias anfitrionas en Estados Unidos y Canadá. Durante los últimos 72 años, el IVEP ha alentado a personas jóvenes adultas en su crecimiento como personas ciudadanas del mundo activas en la justicia social y construcción de paz, al mismo tiempo que les brinda oportunidades para el aprendizaje y la transformación mutua a través del desarrollo de habilidades interculturales.

A lo largo de las décadas, las personas ex participantes del IVEP han compartido muchas historias de éxito y aprendizaje personal que destacan el desarrollo de sus habilidades vocacionales y un entendimiento intercultural más profundo. Han crecido espiritual y profesionalmente a través de esta experiencia de voluntariado. El servicio del IVEP no sólo ha fomentado la transformación personal, sino que también ha tenido un impacto significativo en las comunidades en las que han vivido y trabajado las personas ex participantes, especialmente en lo que se refiere a tender puentes de entendimiento y construcción de paz.

Las personas jóvenes son, tanto activos de desarrollo como agentes de cambio en la sociedad. Si bien el enfoque, a menudo, tiende a ser que las personas jóvenes se *conviertan* en estos cambios a medida que avanzan hacia la edad adulta, ahora se está prestando más atención a que *sean* estos cambios en sus situaciones actuales.

Uno de los impactos es en el desarrollo de amistades. La tienda de segunda mano Crowded Closet de la ciudad de Iowa, Iowa, ha acogido a numerosas personas participantes del IVEP. Si bien la tienda trabaja duro en desarrollar las habilidades gerenciales de las personas participantes del IVEP, una meta mayor es construir conexiones con personas voluntarias locales. La directora, Christine Maust, reflexiona: “Siempre he pensado que la amistad entre nuestro voluntariado—que son más que buenos habitantes del Medio Oeste, muchos procedentes de comunidades menonitas— es lo más importante. Les he visto entablar amistad con participantes del IVEP. Sus corazones y mentes crecen a medida que llegan a amar a esta persona que tuvo una vida muy diferente a la suya”. Trabajar lado a lado conecta a las personas. La relación es el componente subyacente en el entendimiento interpersonal, que sienta las bases para la paz.

Otro impacto en las comunidades locales es el aprendizaje desde las perspectivas distintivas que las personas participantes del IVEP aportan a su trabajo y a sus comunidades anfitrionas. En el Living Branches Retirement Community en Souderton, Pensilvania, las personas jóvenes participantes del IVEP interactúan con residentes mayores. Se involucran y enseñan. “Son las líderes y líderes mundiales. Nos dan una idea de lo que podemos hacer para ayudar a las demás personas jóvenes del mundo”, afirma la coordinadora Eileen Burks. Estas interacciones ofrecen una ventana a la próxima generación y amplían las perspectivas de quienes les rodean. Esta empatía y comprensión sientan las bases de la paz.

Participantes del IVEP también sirven para desafiar ideas preconcebidas. La granja Hungry World de Tiskilwa, Illinois, un pueblo de 690 habitantes predominantemente blancos, muchos de los cuales han vivido allí toda su vida, acoge a participantes de África. Las oportunidades de hablar con grupos de iglesias locales y en los centros comunitarios unen a la comunidad y a la persona participante. Estas charlas brindan poderosas oportunidades para que los miembros de la comunidad conozcan a una persona de color de otra cultura y aprendan a valorar a esa persona. La gerente de la granja Karla Stoltzfus Detweiler comenta que, “es hermoso ver el compromiso y el amor que florece a medida que conocemos a estas personas que vienen a nuestro medio”. Desarrollar esta conexión con alguien fuera de su propia cultura rompe los conceptos erróneos que los miembros de la comunidad pudieron haber tenido.

Reunir a personas jóvenes en el programa IVEP también crea un espacio para que se escuchen unas a otras. Las personas jóvenes adultas no se han endurecido en sus puntos de vista. Son idealistas. Cuando personas de diferentes culturas y orígenes dialogan, intercambian ideas y aprendizajes, y construyen empatía y comprensión mutua. Cuando estas personas jóvenes adultas regresan a sus países de origen, traen consigo esta experiencia de construcción de puentes que les capacita para empatizar y comprender las diferencias en sus contextos de origen.

Steffy Martínez Reyes sirvió con el IVEP y ahora es la facilitadora del programa Semilla del CCM Guatemala-El Salvador. Ella reconoce que su tiempo en el IVEP la preparó para tener conversaciones con otras personas jóvenes adultas sobre la situación política en su país. Las oportunidades de servicio intercultural han hecho que la iglesia sea más consciente de las realidades sociopolíticas actuales, al tiempo que han creado un espacio para analizar los acontecimientos a través del ejemplo de Jesús. La oportunidad de que las personas jóvenes se escuchen unas a otras, especialmente en lo que se refiere al intercambio cultural, es una fuente de estímulo. “Saber que hay espacios y oportunidades para las personas jóvenes dentro del entorno de la iglesia trae esperanza, aliento y un sentimiento de que son escuchadas y tomadas en cuenta. También les ayuda a ser más conscientes y críticas sobre cómo vivir un verdadero seguimiento de Jesús que, no es solo en palabras sino que también es en la práctica”. Vivir una vida centrada en Cristo trae paz.

“ Involucrar a las personas jóvenes adultas y brindarles oportunidades de desarrollo del liderazgo es integral para la sostenibilidad a largo plazo de la iglesia global y de las organizaciones cristianas de ayuda, desarrollo y paz como el CCM”.

“ La relación es el componente subyacente en el entendimiento interpersonal, que sienta las bases para la paz”.



En 2019, la participante del IVEP Carol Eugenia Miranda Ramires de Honduras ayuda a un niño hispanohablante de seis años, Bernat Gasch, a leer un libro en inglés en la Lancaster Mennonite School en Lancaster, Pensilvania. (Foto del CCM/Diana Williams)

Estas interacciones y aprendizajes benefician aún más el trabajo del CCM tanto a nivel nacional como internacional. Maust describió que el servicio del IVEP “realmente da vida a nuestro deseo de estar conectado con el trabajo del CCM en todo el mundo. Hay algo realmente vivo en invitar a trabajar a una persona de otra parte del mundo a nuestra tienda. Trae el trabajo del CCM a nuestra puerta”. De esta manera, tenemos la oportunidad de trabajar por la paz junto a estas personas voluntarias internacionales.

Jenn Esbenshade es la directora del plan de estudios de Lancaster Mennonite, una escuela de preKinder al grado 12 situada en Lancaster, Pennsylvania.

Un nuevo modelo de aprendizaje de servicio: Práctica Virtual de Salud Global con Goshen College

A principios de 2020, muchas instituciones académicas postsecundarias y organizaciones humanitarias y de desarrollo no gubernamentales que ofrecen oportunidades para que las personas jóvenes adultas se involucren en el servicio y aprendizaje internacionales se apresuraron a adaptarse a la pandemia COVID-19. Las barreras a los viajes y las restricciones locales hicieron que los programas internacionales tradicionales de estudio y servicio fueran insostenibles para el estudiantado y redujeron en gran medida el número de oportunidades disponibles para que las personas jóvenes adultas participaran en los programas de aprendizaje-servicio global ofrecidos por el CCM. Al mismo tiempo, a muchas personas jóvenes adultas de todo el mundo se les estaba presentando el tema de la salud mundial a través de sus experiencias diarias con la pandemia. Con la tarea de buscar alternativas creativas para involucrar a personas jóvenes adultas listas para servir que cumplieran con las restricciones de la pandemia, Goshen College se asoció con el CCM para probar un nuevo enfoque en línea para el aprendizaje con participación de la comunidad llamado Práctica Virtual de Salud Global.

Como una institución de artes liberales anabautista post-secundaria, Goshen College es bien conocida por sus estudios en el extranjero y programas de aprendizaje comprometidos con la comunidad. Durante más de 40 años, sus estudiantes han completado un plazo de estudios y servicio (SST, por sus siglas en inglés) centrado en el servicio internacional que les ha brindado “la oportunidad de abordar la vida, el liderazgo y la carrera como personas ciudadanas globales, capaces de colaborar por el bien común y respetar la dignidad humana a través de las diferencias culturales” (Goshen College, 2022). Tradicionalmente en un programa inmersivo de tres meses, las personas participantes de SST pasan sus primeras seis semanas en “estudio”, asistiendo a clases de idiomas y aprendiendo sobre la cultura e historia del país mientras viven con una familia anfitriona local. En las seis semanas restantes, las personas estudiantes están dispersas por todo el país, viven con nuevas familias anfitrionas y pasan sus días haciendo voluntariado en tareas de aprendizaje participativas de la comunidad junto con una organización local. En muchos contextos globales a lo largo de los años, los programas y organizaciones asociadas del CCM han facilitado conexiones para estos programas de SST y colocaciones de servicio.

Si bien el momento que escogieron para el curso fue excepcionalmente beneficioso debido a la pandemia, también estuvo en consonancia con las prioridades estratégicas a largo plazo del Goshen College y del CCM de encontrar nuevas formas creativas de involucrar a personas estudiantes y jóvenes adultas en oportunidades significativas de aprendizaje-servicio. Goshen College había sido testigo de una disminución constante en la participación en el SST, cayendo del 83% en 1983 a un mínimo del 46% en 2019. Además, se hicieron evidentes las diferencias en la matriculación en el SST según la raza/origen étnico, nivel socioeconómico y educativo de las madres/padres. Antes de la

“ El curso ofreció al estudiantado una oportunidad única de relacionarse directamente con las personas que mejor conocen y llevan a cabo el trabajo de salud global y que mejor pueden explicar el contexto e impacto en las comunidades a las que sirven”.

pandemia, Goshen College organizó una serie de reuniones para la administración, el cuerpo docente, el estudiantado y ex estudiantado para comprender mejor las barreras a la matriculación. Mientras se mantenía el objetivo principal de ofrecer al estudiantado la oportunidad de vivir una experiencia de aprendizaje inmersiva con el fin de adquirir las habilidades necesarias para desenvolverse en el mundo globalizado de hoy, Goshen también utilizó esos datos para actualizar el plan de estudios del SST.

Casi al mismo tiempo, el CCM adoptó un enfoque renovado de “involucrar a la próxima generación” intencionalmente como parte de su plan estratégico, mientras que el establecimiento de un nuevo programa de salud pública en Goshen College abrió las puertas para una asociación a largo plazo entre las dos organizaciones al ofrecer la Práctica Virtual de Salud Global. Estas modalidades virtuales tienen el potencial de ser más rentables, reducir el impacto climático, ser más accesibles para las personas que no pueden viajar o que proceden de entornos menos privilegiados y ofrecer una mayor variedad de oportunidades para involucrar a la próxima generación en este trabajo.

Con la supervisión del Coordinador de salud del CCM, el curso culminó con la realización de una evaluación con métodos mixtos de un proyecto de una organización asociada del CCM. El grupo de estudiantes llevó a cabo entrevistas semiestructuradas con el personal de campo del CCM y de organizaciones asociadas que fomentaron una oportunidad única para que interactuaran directamente con las personas que entienden profundamente e implementan el trabajo de salud global y pueden explicar mejor el contexto e impacto en las comunidades a las que sirven. No solo se proporcionó una oportunidad de aprendizaje práctico y significativo para el estudiantado, la alta calidad del trabajo también benefició a los programas del CCM y a las organizaciones asociadas locales.

En su año piloto (2020-2021), la Práctica Virtual de Salud Pública Global reflejó la estructura de un año de duración de los términos de servicio del programa Aprendizaje y Servicio Global (GSL) del CCM. Aunque el modelo de un año tuvo sus ventajas, incluyendo una mejor formación de cohortes y más tiempo para practicar las habilidades, Goshen y el CCM, basándose en la evaluación del plan piloto de un año, determinaron que la estructura del curso podría funcionar mejor en los próximos años ofreciendo una mayor diversidad de horarios para el estudiantado y como un curso en línea de un semestre. Ahora, entrando en su tercer año, la estructura central del curso se ha mantenido, en la que se combina el aprendizaje académico, el servicio práctico aplicado con organizaciones asociadas del CCM alrededor del mundo, y una cohorte global diversa de personas participantes afiliadas al CCM y estudiantes del Goshen College y la Universidad Menonita del Este. Sin embargo, el curso ahora se pudo listar junto al curso de salud global que se ofrece en el nuevo programa de salud pública, lo que da la oportunidad, tanto a las personas estudiantes de especialización en salud pública como aquellas que toman el curso como materia secundaria de realizar un curso de aprendizaje participativo junto con un grupo interdisciplinar de estudiantes.

La Práctica Virtual de Salud Global demuestra cómo las modalidades virtuales pueden ser aprovechadas para proporcionar oportunidades de servicio y aprendizaje intercultural significativo. El éxito del curso, incluso en medio de la pandemia, demuestra los beneficios de la colaboración intersectorial entre las organizaciones no gubernamentales humanitarias y de desarrollo y las instituciones de educación superior para el aprendizaje continuo de las personas jóvenes adultas.

Brianne Brenneman es directora del programa de salud pública y profesora asistente de salud pública del Goshen College en Goshen, Indiana.

Paul Shetler Fast fue coordinador de salud del CCM de 2018 a 2022 y actualmente es el director ejecutivo del Centro de Salud Maple City en Goshen.



Goshen College. (2022). Study-service term (SST): global education at Goshen College. Disponible en: <https://www.goshen.edu/sst/>



Estas modalidades virtuales tienen potencial para ser más rentables, reducir el impacto climático y ser más accesibles para las personas que no pueden viajar o proceden de entornos menos privilegiados”.

Dinámica de poder en la tutoría entre culturas

Mi supervisor, Issa Ebombolo, hizo señas a un minibús y nos subimos, abriéndonos paso entre mujeres con bebés en el regazo, comida empaquetada con material colorido y hombres hablando por teléfonos celulares. Cuando encontramos nuestros asientos, el autobús era ahora un murmullo de voces indetectables. Como mujer blanca de 1,83 m de estatura, me había acostumbrado a sobresalir cuando viajaba en Zambia—pero ese día en el autobús, podía sentir a los hombres mirándome más allá del punto de comodidad.

Lo que marcó la diferencia fue que estas dinámicas de poder no se ignoraron. Por el contrario, en cada interacción, Issa creó un espacio para que reflexionáramos intencionadamente con una mente curiosa, un corazón propugnador y el deseo de empoderarnos mutuamente”.

Al darse cuenta de mi inquietud, Issa se levantó de su asiento y comenzó a dirigirse a los hombres en el idioma local. Lo que esperaba que fuera un reproche de comportamiento resultó ser mucho más suave. Los hombres comenzaron a reírse con Issa y él volvió a sentarse. Sus cabezas volvieron a lo que estaban haciendo anteriormente, y continuamos hacia nuestro destino. Diez años después, todavía no sé qué les dijo a los otros hombres en ese autobús. Pero recuerdo cómo me sentía. Recuerdo sentir que Issa había aprovechado su poder para ayudarme en una situación incómoda cuando sentí que mi propio poder me estaba faltando.

Déjenme clarificar, tengo muchas formas de poder. Mientras Issa era el fundador y director de la organización local con la que yo estaba sirviendo, me gustara o no, mi blancura me otorgaba una cantidad inevitable de poder. Recuerdo que mis maestros y maestras me daban literalmente un pedestal para sentarme encima de mis colegas estudiantes cuando llegaba a sus aulas. La dinámica de poder entre Issa y yo fluctuaba según el día y la situación. Lo que marcó la diferencia fue que estas dinámicas de poder no se ignoraron. Por el contrario, en cada interacción, Issa creó un espacio para que reflexionáramos intencionadamente con una mente curiosa, un corazón propugnador y el deseo de empoderarnos mutuamente.

Al experimentar una situación como la que tuvimos en el autobús, todo lo que quería hacer era olvidar y seguir adelante. Pero Issa nunca andaba de puntillas alrededor de una situación tan rica en aprendizaje potencial. En cambio, se acercó para hacerme preguntas como: “¿Cómo es el transporte público en Canadá? ¿Qué se siente cuando la gente te mira?” Como mujer joven en una nueva cultura y nueva en el mundo laboral, no sabía que este tipo de curiosidad sin prejuicios fuera posible por parte de un supervisor. Issa me enseñó que hacer buenas preguntas abre las puertas a una mayor conciencia cultural y a unas relaciones sanas. Con cada pregunta, tomábamos una experiencia potencialmente dañina y la utilizábamos como una oportunidad para aprender y crecer mutuamente.

Mi experiencia también habría sido diferente si él no se hubiera levantado e intervenido en el autobús. Hubiera sido mucho más fácil para mí simplemente ponerme los auriculares para desconectarme y para él distraerse con mensajes en su teléfono. Sin embargo, aprovechar el poder en beneficio de las demás personas solo se puede hacer cuando alguien reconoce que lo tiene en primer lugar. Como hombre que entendía el idioma local, Issa sabía que su poder podía disipar la mala conducta. Issa hizo el duro trabajo de levantar la vista, analizar la situación e intentar ponerse en mi lugar—una recién llegada a su país.

Para crecer en nuestras capacidades, necesitamos personas que estén dispuestas a brindar retroalimentación constructiva, sin rehuir de la verdad. Por ejemplo, Issa me había pedido que dirigiera una capacitación docente sobre una nueva sección de un plan de estudios que estábamos desarrollando. Me sentía nerviosa, sin confianza, pero quería salir de mi zona de confort y probar algo nuevo. Después del evento, le pregunté cómo le había parecido. Se rió para sí mismo en voz baja, me miró directamente a los ojos y dijo: “Oh, nadie podía entenderte. Hablas demasiado rápido y tienes un acento diferente al de ellas/ellos”.

Esto habría sido alarmante si Issa se hubiera guardado este comentario para la evaluación semestral, mirándome severamente desde el otro lado de su escritorio. En cambio, su risa me desarmó y nos reímos. Hablamos sobre lo que podría haber hecho diferente. Hablamos de estilos de instrucción que son más adecuados en el contexto, y cómo hablar con un acento diferente para ser mejor entendida. Durante meses, observé y aprendí cómo él cautivaba a las multitudes durante cada capacitación, hasta que me sentí lista para volver a intentarlo.

Para Issa, ser así de directo con retroalimentación era algo contracultural. A través de sus muchas relaciones interculturales, ha aprendido que es importante dejar de lado su propia comodidad en aras del crecimiento de las demás personas. Nunca habría crecido en mi confianza y habilidades si él hubiera pasado por alto mis áreas de crecimiento para salvarme de las duras verdades que necesitaba aprender.

Las dinámicas de poder existen y no deben ignorarse. Están presentes en nuestros espacios de trabajo, entre amistades cercanas y en casa. Lo que hacemos con estas dinámicas cambiantes es importante. Cómo las reconocemos, cómo hablamos de ellas, qué hacemos para entenderlas e incluso cómo las ocultamos es importante. Aunque ni él ni yo pudimos nivelar completamente las estructuras y dinámicas de poder que ambos manteníamos, las manejamos de manera conjunta, lado a lado. Hicimos las preguntas difíciles y trabajamos para tratar de reducir las diferencias de poder que teníamos. Por esa razón, considero que Issa es uno de mis mejores mentores y busco construir sobre las cosas que me enseñó mientras camino junto a otras personas.

Rachel Watson participó en Servir y Aprender Juntos (SALT) en 2012-13 junto con la organización asociada Clubes de Paz del CCM Zambia. Actualmente es facilitadora de comunicaciones y apoyo a programas del CCM Bolivia.

Barreras y oportunidades para la participación y el desarrollo de liderazgo de personas jóvenes BIPOC

Con la visión de comunidades de todo el mundo en correcta relación con Dios, entre sí y con la creación, el CCM es una organización de aprendizaje arraigada en valores y principios que abraza la diversidad y busca la inclusión. El dismantelamiento de las barreras y el apoyo a las oportunidades para el desarrollo del liderazgo de personas negras, indígenas y de color (BIPOC -siglas en inglés para black, indigenous and people of color) es una forma en que el CCM invierte en trabajar para estar en una relación correcta con personas y comunidades diversas. La estrategia de las tres C de *contexto*, *cultura* y *cultivar* es un punto de partida para apoyar el desarrollo de liderazgo de personas jóvenes BIPOC. Cada una de las C identifica una oportunidad de aprendizaje para la participación activa de personas líderes jóvenes BIPOC.

Tomarse en serio el *contexto* requiere aprender sobre las circunstancias, experiencias y estructuras que dan forma e influyen en la realidad actual de las personas y comunidades BIPOC. Reconocer la experiencia vivida por grupos ajenos a la cultura normativa proporciona validación y aumenta la participación activa de las personas BIPOC. Cada historia individual es importante y el reconocimiento demuestra que se crea un espacio para la representación diversa en la narrativa de *quién* y *cómo*.

La *cultura* tiene un amplio impacto en las personas. La cultura implica grabar el significado e interpretar valores, símbolos y artefactos. Las personas dentro de una cultura generalmente interpretan el significado de los símbolos, artefactos y comportamientos de la misma manera o de formas similares. Las personas que están fuera de una cultura específica pueden tener una experiencia similar pero una



Nunca habría crecido en mi confianza y habilidades si él hubiera pasado por alto mis áreas de crecimiento para salvarme de las duras verdades que necesitaba aprender”.



Reconocer la experiencia vivida por grupos ajenos a la cultura normativa proporciona validación y aumenta la participación activa de las personas BIPOC”.

Aprende
más

Washington, Kelli. *Why BIPOC Employees are Burning Out and What People Leaders Can Do about It*. Spring Health website. July 14, 2022. Disponible en: <https://springhealth.com/blog/help-bipoc-employees-reduce-burnout/>.

Sofoluke, Opeyemi and Raphael Sofoluke. *Twice as Hard: Navigating Black Stereotypes and Creating Space for Success*. London: Dorling Kindersley Ltd., 2021.



Una barrera para las personas líderes jóvenes adultas BIPOC es el tiempo que lleva aprender la cultura subjetiva de una organización, lo que provoca aislamiento en lugar de fomentar un sentido de pertenencia y comunidad”.

interpretación completamente diferente. Para las personas líderes BIPOC es importante experimentar espacios que reduzcan y eliminen los supuestos culturales.

Cultivar es participar intencionalmente en el nivel de desarrollo necesario para adquirir los resultados deseados. Se debe alentar a las personas que no son BIPOC a trabajar para descubrir y dismantlar sus prejuicios inconscientes. Todas las personas tenemos prejuicios inconscientes en los que trabajar. No reconocer los prejuicios inconscientes que conforman las instituciones acaba devaluando la experiencia, cualificaciones y méritos de las personas BIPOC. Estos prejuicios reducen la confianza en las contribuciones de las personas BIPOC. Cultivar en este marco significa valorar las contribuciones de las personas jóvenes líderes BIPOC sin la cláusula de minimizar su capacidad de influir positivamente en los resultados y productos. Por el contrario, fomentar el cultivar es esperar los resultados deseados de las personas líderes BIPOC.

Las personas jóvenes adultas BIPOC prosperan con ideas creativas, excelencia, ingenio y conocimientos. Entonces, ¿cuál es el problema con el desarrollo de personas jóvenes adultas líderes BIPOC? Un estudio de 2019 de McKinsey destacó la marcada desigualdad en el liderazgo de la empresa, revelando que las personas blancas ocupan el 86% de los puestos ejecutivos y el 65% de los empleos de nivel inicial. Mientras tanto, las personas BIPOC empleadas comprenden el 34% de la fuerza laboral de nivel inicial, pero solo el 14% de los equipos de liderazgo. Además, las personas líderes y empleadas BIPOC que trabajan en campos que requieren credenciales obligatorias suelen estar igual o mejor calificadas que sus pares que no son BIPOC. Las personas candidatas de las minorías, a menudo, necesitan ser excepcionalmente capaces. Debido a las barreras sistémicas, este nivel de personas líderes talentosas, a menudo, debe sortear suposiciones en torno a la etnicidad mientras intentan ser vistas como competentes.

Las comunidades e instituciones basadas en la fe no están exentas del patrón reflejado en el estudio de McKinsey. El CCM está en un viaje para aumentar las oportunidades para la participación de personas líderes jóvenes BIPOC. Crear oportunidades para que las personas líderes jóvenes BIPOC prosperen requiere un cambio de paradigma que implica trabajar en las tres C. Caminar al lado y crear oportunidades de invitación para personas jóvenes líderes BIPOC requiere trabajo tanto personal como colectivo para mitigar el daño.

Para fomentar un ambiente próspero para las personas BIPOC, cree capas institucionales de apoyo para el cambio y el compromiso que desea ver. Trabaje para reducir el impacto de la cultura subjetiva. La cultura subjetiva incluye expectativas no verbales que no son fácilmente identificables que pueden sentirse como una pared invisible, sin embargo, sabes que algo está ahí y que está bloqueando el paso. Las culturas subjetivas también funcionan como normas conocidas y comunicadas por grupos internos. Quienes tienen una inversión generacional en la cultura y participan en el mantenimiento de estos estándares y prácticas tácitas refuerzan las barreras. La cultura subjetiva necesita un(a) intérprete. Una barrera para las personas líderes jóvenes adultas BIPOC es el tiempo que lleva aprender la cultura subjetiva de una organización, lo que provoca aislamiento en lugar de fomentar un sentido de pertenencia y comunidad. Hacerse paso por la cultura subjetiva institucional sin comprenderla plenamente, a su vez, conduce al agotamiento.

Las personas jóvenes adultas BIPOC, a menudo, se sienten presionadas a rendir más de la cuenta, cargando con el peso de ser la única persona que representa a toda la comunidad BIPOC dentro de la organización. Esta presión, a su vez, aumenta el miedo al fracaso. Las organizaciones que buscan desarrollar personas líderes jóvenes adultas BIPOC deben trabajar en formas de aliviar esta presión. A su vez, una mayor diversidad del personal ayuda a reducir la presión internalizada de sentir que una sola persona debe representar a todas las personas BIPOC.

El dicho, “No es lo que sabes, es a quién conoces”, ha sido una barrera para las personas líderes BIPOC. Crear una cultura próspera para el desarrollo del liderazgo requiere una inversión intencional. El diseño de programas de desarrollo de liderazgo que emplean un modelo de cohorte y mentoría para apoyar a las personas jóvenes adultas BIPOC a aprender y practicar nuevas habilidades relacionales cierra parte de las brechas de “a quién conoces”, y les da las habilidades que necesitan para tener éxito y construir relaciones de apoyo. Las oportunidades de tutoría personalizadas son importantes para ayudar a las personas líderes BIPOC a hacerse paso por las complejidades de la cultura subjetiva.

Invertir tiempo con personas jóvenes adultas BIPOC es vital para modelar el desarrollo. No asuma que sabe lo que necesita la persona joven adulta. Más bien, pregúntele “¿Qué necesita?” y “¿Cómo puedo apoyarte como líder/lideresa?” Otras formas inmediatas de apoyar el desarrollo del liderazgo de las personas BIPOC es orar, afirmar regularmente y compartir el espacio.

No hay un solo programa o enfoque para desarrollar personas líderes jóvenes adultas BIPOC. Sin embargo, partir de la estrategia de las tres C de *contexto*, *cultura* y *cultivar* ayuda a una organización como el CCM a aprender más sobre las necesidades únicas de personas específicas. Las organizaciones eclesísticas como el CCM deben adoptar un enfoque personalizado para el desarrollo de liderazgo de personas jóvenes adultas BIPOC que satisfaga a las personas donde se encuentran y reduzca el impacto de la cultura subjetiva. Si no se invierte tiempo en el desarrollo de estos enfoques personalizados no solo se reducirá la confianza, sino que se contribuirá a la desconexión resultante del agotamiento.

Hyacinth Stevens es directora ejecutiva de MCC East Coast. Antes de ocupar este cargo, trabajó como coordinadora de programas del CCM en la ciudad de Nueva York. Stevens es ex participante y mentora del programa Servicio de Verano del CCM, que fomenta y refuerza la capacidad de liderazgo de las personas de color.

Equipar, empoderar e involucrar a través de la empresa social

Una cafetería en Winnipeg propiedad del CCM Manitoba donde personas adolescentes y jóvenes adultas adquieren y practican habilidades laborales en un entorno del mundo real, Sam’s Place combina la empresa social con el compromiso del CCM con la participación activa de personas adolescentes y jóvenes adultas. Los objetivos generales de Sam’s Place son brindar capacitación en habilidades a personas adolescentes y jóvenes adultas que enfrentan barreras, involucrar e integrar a las personas participantes en el trabajo del CCM y enseñar los principios del cuidado de la creación.

Con el objetivo de ofrecer un entorno seguro e integrador, Sam’s Place involucra a personas adolescentes y jóvenes adultas de entre catorce y veinticuatro años para que participen en sus propias comunidades. El programa ofrece un espacio para aprender que tiene barreras mínimas de entrada y se lleva a cabo en pequeños incrementos intencionales. Las personas participantes son diversas, incluyendo personas con problemas de salud mental y personas que necesitan una comunidad de apoyo.

Sam’s Place equipa a las personas participantes con las habilidades laborales necesarias, lo que lleva a su empoderamiento y autorrealización. Las personas participantes aprenden las habilidades prácticas sobre el manejo de efectivo, preparación de alimentos y bebidas y lavado de platos, así como las habilidades de servicio al cliente, responsabilidad, comunicación y autoconciencia. El personal de



Participantes forman un “nudo humano”, una actividad rompehielos durante una Conferencia de Liderazgo de Servicio de Verano en 2019. El Programa de Servicio de Verano del CCM apoya a las personas jóvenes de color para que desarrollen sus habilidades de liderazgo a través del trabajo con sus iglesias y comunidades locales. (Foto del CCM/Laura Pauls-Thomas)

Aprende más

Para más información sobre Sam’s Place del CCM Manitoba, visite: <https://sams>.



Sam’s Place ofrece un espacio para aprender que tiene barreras mínimas de entrada y se lleva a cabo en pequeños incrementos intencionales”.



La participante de Sam's Place, Kayla J., aprende a preparar una bebida especial de espresso con la ayuda del mentor de Sam's Place, Robert Wells. (Foto cortesía de Alison Greenslade).

“ El personal de Sam's Place hace hincapié en fomentar un entorno de aprendizaje afectuoso, paciente y solidario que preste especial atención a las distintas trayectorias y necesidades de todas las personas participantes”.

Sam's Place capacita a las personas participantes utilizando una variedad de métodos, como instrucción escrita, videos, aprendizaje práctico, talleres y certificación. El personal de Sam's Place hace hincapié en fomentar un entorno de aprendizaje afectuoso, paciente y solidario que preste especial atención a las distintas trayectorias y necesidades de todas las personas participantes. Por ejemplo, un participante que había dejado de asistir a la escuela debido a una ansiedad severa no quería tener contacto directo con la clientela y esperaba permanecer en la cocina para lavar los platos. Al final de su tiempo en Sam's Place, estaba asistiendo regularmente a la escuela de nuevo y tenía plena confianza de manejar la caja registradora y de hablar con la clientela.

Vidas han cambiado al participar en la programación de Sam's Place. Cuando terminan con el programa las personas participantes, a menudo, obtienen un empleo remunerado. Otras veces, sus objetivos son diferentes. Por ejemplo, una persona participó con la esperanza de alejarse de la actividad de las pandillas. Se destacó en la cocina, lo que incluyó ser la segunda al mando durante un gran evento festivo realizado en Sam's Place. Después de su participación, decidió reinscribirse en la escuela secundaria y se graduará en 2023.

Sobre el camino, Sam's Place también busca involucrar a las personas participantes en el trabajo más amplio del CCM tanto a nivel local como internacional. Muchas personas ex participantes del programa se quedan en Sam's Place para servir como mentoras. Algunas se quedan porque sienten que Sam's Place es un entorno seguro. Otras personas ex participantes se han mantenido participando con el CCM de otras maneras. Por ejemplo, una estudiante universitaria que comenzó como mentora en Sam's Place solicitó luego un puesto de verano remunerado en el CCM Manitoba. Una vez que terminó ese puesto, solicitó un puesto en el departamento de comunicaciones del CCM Manitoba y ahora trabaja a tiempo completo con el CCM. Al exponerles al trabajo más amplio del CCM, los programas de Sam's Place ayudan, a las personas participantes, a comprender mejor su conexión con realidades más amplias e impulsan la reflexión para que piensen sobre sus identidades, esperanzas y formas de trabajar hacia sus metas.

Programas como Sam's Place contribuyen a disipar el mito de que las personas adolescentes y jóvenes adultas “no quieren trabajar” o son “perosozas”. Durante la pandemia de COVID-19, Sam's Place tenía una lista de espera de personas que querían participar en el programa de voluntariado. Las personas jóvenes quieren trabajar pero también desean ser parte de algo significativo y más grande que ellas mismas y saber que juegan un papel importante y valioso en la comunidad.

Cuando las personas adolescentes y jóvenes adultas descubren quiénes son, cómo son amadas y de lo que son capaces, están equipadas con las herramientas que necesitarán para oportunidades futuras. Están empoderadas para buscar el cambio no solo en sus propias vidas, sino también en el mundo que las rodea. Abogan por la justicia y son miembros activos y comprometidos de su comunidad. La misión de Sam's Place de empoderar y equipar a las personas jóvenes les recuerda su valor inherente y el valor que ofrecen al mundo que las rodea.

Alison Greenslade es la gerente de Sam's Place en Winnipeg, Manitoba.

Liderazgo de personas jóvenes adultas en la iglesia anabautista global

Las personas jóvenes de todo el mundo se enfrentan actualmente a crecientes retos económicos, sociales y psicológicos. El auge de la tecnología y los medios sociales ha facilitado que culturas, lenguas, ideologías e información (y desinformación) se propaguen rápidamente por todo el planeta. Las personas jóvenes son el principal

objetivo de esos medios. La información no filtrada difundida a través de las redes sociales afecta en gran medida los sistemas de valores y los patrones de pensamiento e influye en las acciones cotidianas que toman las personas jóvenes adultas. El rol de la iglesia en ayudar a las personas jóvenes adultas a hacerse paso y discernir entre valores que compiten entre sí es más importante que nunca. El Congreso Mundial Menonita (CMM) prevé formar diversas personas líderes de la juventud de la Iglesia Anabautista a través de múltiples mecanismos: el Grupo de la Juventud Anabautista (YAB), la Cumbre Mundial de la Juventud (GYS) y la Red de Intercambio anabautista – menonita para Jóvenes (YAMEN) llevado a cabo por el CCM en nombre del CMM.

Las personas jóvenes adultas de la iglesia anabautista mundial han sido parte del CMM desde que comenzó en 1925. Sin embargo, no fue sino hasta 1997 que el CMM destacó formalmente la importancia de la juventud adulta. Durante la Asamblea del CMM en la India ese año, los oradores subrayaron que más del 50% de los miembros de la iglesia eran mujeres y jóvenes, y sin embargo estaban subrepresentados en el liderazgo y la toma de decisiones de la iglesia. Con el lema, “la juventud no es la iglesia del mañana sino la iglesia de hoy”, el liderazgo del CMM formalizó la representación de las personas jóvenes adultas en su estructura mediante la creación de un comité de Jóvenes Anabautistas (YAB). Bajo el liderazgo directo del Secretario General del CMM, el objetivo de cada miembro del comité es compartir sobre las necesidades de las personas jóvenes adultas de sus respectivas regiones y dialogar conjuntamente proyectos y temas relevantes para la juventud anabautista con otros líderes y lideresas del CMM.

En 2003, el CMM celebró su primera Cumbre Mundial de la Juventud (GYS) en Zimbabwe. A diferencia de la Asamblea, este evento se centró principalmente en las necesidades de las personas jóvenes anabautistas. Se aprovechó el impulso de este evento, para designar a cinco representantes continentales con el fin de crear conciencia sobre los desafíos que enfrenta la juventud y sus sueños para la iglesia global. También se abogó por una mayor participación de las personas jóvenes en la toma de decisiones dentro de la iglesia. Poco después se creó YAMEN, una oportunidad de servicio conjunta del CMM y el CCM para que personas jóvenes adultas cristianas de fuera de EE.UU. y Canadá vivan y sirvan en una nueva cultura. Las personas participantes de YAMEN provienen de una iglesia anabautista o sirven en una organización anabautista para establecer conexiones entre iglesias anabautistas de diferentes partes del mundo.

Una segunda y más grande Cumbre Mundial de la Juventud (GYS) tuvo lugar en Paraguay en 2009, asegurándola como parte permanente del CMM. Otros cinco representantes continentales recibieron el mandato de crear un modelo para la estructura de la GYS con base en la retroalimentación de las personas participantes de la GYS. Estas discusiones llevaron a la creación de la Red de Jóvenes Anabautistas, que crea oportunidades intencionales para establecer contactos, compañerismo y desarrollo de capacidades para la juventud anabautista. Las actividades de la GYS buscan aumentar la conciencia de la identidad anabautista, potenciar la toma de decisiones en la iglesia y construir la paz en las comunidades locales.

La GYS no es simplemente una reunión para personas jóvenes adultas. Estos tres días son un tiempo en el que las personas participantes construyen comunidad, se animan unas a otras en su fe, asisten a talleres relevantes sobre las necesidades de la juventud, comparten nuevas experiencias entre sí y oran unas por otras. Las actividades de la GYS capacitan a las personas para volver a sus iglesias a utilizar y compartir lo aprendido. La GYS también ofrece a las personas participantes la oportunidad de viajar y explorar la diversidad del mundo de primera mano, construyendo comprensión y profundizando las conexiones entre culturas y fortaleciendo el compromiso con la iglesia global. La participación de las personas jóvenes adultas de todo el mundo en la GYS representa un compromiso duradero con la iglesia global—un compromiso que

Aprende
más

Para más información sobre el CMM, el GYS y la YAB, véase: <https://mwc-cmm.org/yabs>

Para más información sobre YAMEN, visite <https://mcc.org/get-involved/serve/volunteer/yamen>.



El rol de la iglesia en ayudar a las personas jóvenes adultas a hacerse paso y discernir entre valores que compiten entre sí es más importante que nunca”.



La juventud no es la iglesia del mañana sino la iglesia de hoy”.

persistió incluso durante la pandemia mundial, cuando las personas jóvenes adultas se reunieron para una GYS junto con la Asamblea 2022 del CMM en Indonesia. Una y otra vez, las personas participantes de la GYS se van con ganas de aprender y saber más sobre su identidad y valores anabautistas.

Muchas personas jóvenes adultas que dirigieron el comité de YAB, participaron en GYS y sirvieron con YAMEN han seguido brindando energía y fortaleza a la iglesia global, no solo ocupando posiciones de liderazgo en el CMM, sino también dentro de sus iglesias locales y en otros ministerios. Este fue ciertamente mi caso. Después de asistir a mi primera Asamblea del CMM en Paraguay en 2009, participé en el Programa de Intercambio Internacional de Voluntarios (IVEP) del CCM y serví en la oficina del CCM en las Naciones Unidas (esto último en colaboración con el CMM). Desde entonces, he desempeñado diversas funciones en el CMM y he sido mentora de YAB entre 2015 y 2022. Estas experiencias me inspiraron y me impulsaron a crear una organización sin fines de lucro con el propósito de invertir en la juventud local para que vea más allá de su pequeño pueblo o ciudad, animándole y recordándole que no está sola en sus dificultades.



La participación de las personas jóvenes adultas de todo el mundo en la GYS representa un compromiso duradero con la iglesia global”.

A lo largo de los años, el CMM ha logrado un progreso significativo al abordar las necesidades de las personas jóvenes adultas y en la incorporación de sus dones a las estructuras y actividades del CMM. Invertir en la juventud debe ser una prioridad para la iglesia mundial. El interés y la participación activa de la juventud en la iglesia anabautista global siguen siendo fuertes. Las iglesias y las organizaciones relacionadas con la iglesia como el CCM deben invertir en la generación más joven para cambiar el rostro de la iglesia global y del mundo de manera positiva.

Tigist Tesfaye Gelagle ha trabajado con el CMM desde 2015, y sirve actualmente como secretaria de la Comisión de Diáconos. Es miembro de la Iglesia Meserete Kristos de Etiopía.

Impacto del acompañamiento y transformación mutua a través de Semilla

Semilla es un programa de dos años del CCM que lleva a personas jóvenes adultas de diferentes partes del mundo a vivir y trabajar con comunidades y organizaciones asociadas al CCM creando espacios para el acompañamiento y la transformación mutua. La palabra que mejor define el programa es acompañamiento, que el programa Semilla entiende como caminar lado a lado, vivir dentro de las comunidades y aprender, crecer y transformarse mutuamente. Los momentos de *estar con* en lugar de *hacer para* son la norma. Las personas participantes no vienen con fórmulas mágicas para resolver los problemas locales. Por el contrario, dedican tiempo y herramientas para lograr una comprensión más profunda del contexto y los desafíos que se presentan en sus comunidades. Tratan de acompañar y propiciar espacios de desarrollo comunitario al reconocer que las mejores respuestas a los problemas se encuentran en las propias comunidades.

El programa Semilla es descrito por el ex participante Jordan Gutiérrez como “maravillosamente simple y extremadamente difícil.” Aprender en profundidad sobre un contexto, escuchar historias de violencia y trauma, sortear las diferencias culturales y las barreras de comunicación y esperar a hacer las cosas al ritmo de las comunidades locales son tareas difíciles. Si añadimos limitaciones como electricidad inconsistente, escasez de agua y servicios de salud deficientes, la experiencia de Semilla puede resultar, a veces, insoportablemente difícil. Al mismo tiempo, el sentido de comunidad, la resiliencia, los paisajes, la riqueza de la cultura y las relaciones profundas que se forman son parte del *estar con* y de la transformación mutua.

El aprendizaje resultante ha tenido un impacto duradero en las personas participantes, las comunidades, las organizaciones asociadas, los proyectos y el CCM. Gutiérrez afirma que su participación en Semilla influyó en la esencia de lo que es hoy, y espera que siga moldeando su vida a medida que envejezca.

Los países latinoamericanos en los que opera Semilla son multiculturales y reúnen a una gran variedad de comunidades indígenas, afrodescendientes, mestizas y otras. Las personas participantes de Semilla se encuentran con un amplio espectro de creencias en las organizaciones asociadas sobre lo que significa trabajar por la paz y la no violencia. Esta diversidad también se refleja en los respectivos proyectos realizados por las personas participantes de Semilla, con énfasis en educación, agricultura, migración, cuidado de la creación y más. Las personas participantes de Semilla viven y trabajan en comunidades desplazadas por siglos de colonización, guerra, modelos económicos explotadores y regímenes neoliberales de acumulación. Estas comunidades sufren violencia política armada, discriminación, racismo, delincuencia y violencia urbana. Como efecto del colonialismo, muchas personas en estas comunidades han internalizado la idea de que todas las verdades, soluciones, respuestas y ejemplos de mejores prácticas siempre provienen del exterior del país. En el caso de América Latina, el imaginario colectivo suele sentir que lo “mejor” se encuentra en el Norte global.

Reunir a un grupo diverso de participantes de Semilla de varios países en una unidad es un componente vital del programa. En una evaluación del programa Semilla en Colombia, David Shenk escribió: “Gracias a la diversidad de cada grupo, el programa Semilla ayuda, dentro del CCM, a disipar la idea tradicional de que solo las personas norteamericanas blancas contribuyen y sirven en el Sur global. Las personas participantes de Semilla latinoamericanas y africanas rompen este paradigma y demuestran activamente que personas de todos los orígenes, nacionalidades, etnias y clases socioeconómicas pueden, y de hecho sirven, contribuyendo a las comunidades locales”. Romper este paradigma no solo es importante para el CCM, sino también para las comunidades locales que pueden verse a sí mismas como demográficamente más similares a una persona participante de Semilla. Esto ayuda a las comunidades a repensar su valor y rol dentro de la sociedad, viéndose a sí mismas no solo como receptoras de asistencia, sino también como actores dinámicos en la transformación y acompañamiento de las demás personas, lo que brinda un equilibrio en las relaciones que se forman.

Las relaciones construidas a través de Semilla son beneficiosas tanto para el CCM como para las organizaciones asociadas. Al desafiar las percepciones y ofrecer diferentes interpretaciones, las personas participantes ayudan tanto al CCM como a las organizaciones asociadas a comprender mejor la realidad de los desafíos locales. Esto tiene un impacto positivo en el apoyo que el CCM presta a las comunidades, ya que aumenta la conciencia cultural, crea vínculos relacionales y determina mejores formas de abordar los retos experimentados durante la implementación de los proyectos.

Aunque la mayoría de los líderes de los proyectos, organizaciones e iglesias con las que Semilla se asocia son hombres, las personas que normalmente ejecutan, ensamblan y llevan a cabo el trabajo son principalmente mujeres y jóvenes. Estas son las personas con las que los participantes de la Semilla pasan más tiempo. Para estas mujeres y jóvenes locales, caminar junto a las personas participantes de Semilla ha ampliado sus perspectivas sobre posibilidades que de otro modo no habrían considerado. Trabajar con las personas participantes de Semilla les ha motivado a ejercer un liderazgo activo en sus comunidades y aprovechar las oportunidades para desarrollar sus habilidades. En algunos casos, la presencia a largo plazo de las personas participantes de Semilla también ha generado una mayor sensación de seguridad y visibilidad entre los miembros de la comunidad que han sido afectados por actos de violencia.

“ Las personas participantes de Semilla no vienen con fórmulas mágicas para resolver los problemas locales. Por el contrario, dedican tiempo y herramientas para lograr una comprensión más profunda del contexto y los desafíos que se presentan en sus comunidades”.

“ Trabajar con las personas participantes de Semilla ha motivado a mujeres y jóvenes a ejercer un liderazgo activo en sus comunidades y aprovechar las oportunidades para desarrollar sus habilidades”.

Aprende más

Para obtener más información sobre el programa Semilla, visite <https://mcc.org/get-involved/serve/volunteer/seed>.

Para leer más sobre la experiencia de las personas participantes de Semilla, visite: <https://seedcolombia.wordpress.com/>

A medida que las personas participantes han perfeccionado sus habilidades y han desarrollado una comprensión más profunda de los procesos de desarrollo comunitario, Semilla también ha sido un punto de entrada para un servicio a más largo plazo en el CCM. Sólo en el CCM de Colombia, en los últimos diez años, al menos ocho participantes de Semilla siguieron trabajando directamente con organizaciones asociadas o con el CCM una vez finalizado su período con Semilla.

Semilla no es un programa que coloca personas expertas externas en una comunidad, sino que ofrece oportunidades para que las personas jóvenes adultas actúen como mentoras, sirvan y aprendan de las demás. Cuando las personas participantes de Semilla preguntan a las comunidades locales sobre sus planes, aspiraciones y estrategias para afrontar los retos, motivan a los miembros de la comunidad a mirarse a sí mismos, evaluar lo que tienen y reconocer que tienen mucho que dar. Por lo tanto, Semilla, no se trata de *hacer para*, sino de un arduo trabajo de acompañamiento y transformación mutua.

Carolina Pérez es la coordinadora de Semilla del CCM Colombia. Estefanía Martínez Reyes es la coordinadora Semilla del CCM Guatemala y El Salvador.

Desarrollo de liderazgo a través del aprendizaje experiencial

En 2016, completé una licenciatura en artes y ciencias, con especialización en agricultura y desarrollo internacional. Con un amplio conocimiento de libros, me sentía inclinada a una carrera en desarrollo, pero con un conocimiento experiencial limitado, tenía dificultades imaginando qué papel práctico podría desempeñar. Apliqué al programa Servir y Aprender Juntos (SALT) del CCM porque quería saber cómo una mujer cristiana, joven, blanca, canadiense, podía participar de manera apropiada, efectiva y significativa en el trabajo de desarrollo internacional. Acepté un puesto en la organización asociada del CCM en la India, Social Revival Group of Urban Rural and Tribal (SROUT), cuyo objetivo es mejorar los medios de subsistencia, la educación y la salud de las personas pobres de las zonas rurales. Este puesto también me conectó con la comunidad menonita de Korba, Chhattisgarh.

Al reflexionar sobre cómo me formó esta oportunidad con SALT, explicaré cómo el poner la teoría en práctica, me ayudó a desarrollar perspectivas, capacidades y resiliencias que sigo aprovechando hoy. Ofrezco mi experiencia con SALT como un estudio de caso sobre cómo el compromiso del CCM de conectar a las personas a través del aprendizaje del servicio global puede contribuir al desarrollo del liderazgo de personas jóvenes adultas.

Crecimiento personal—aprendiendo empatía: Cuando llegué a Korba, era extranjera, forastera, desconocida entre la gente de esta nueva tierra (Deuteronomio 10:19). Entré en una versión diferente de lo que se consideraba “normal”, y mis anfitriones tuvieron que enseñarme a vivir en este contexto indio. Comenzaron con lo básico: cómo comer, cómo vestirme, incluso cómo usar el baño. Con menos conocimientos de hindi que un niño de tres años, me sentía como una niña en un cuerpo de adulta. Además, era una extranjera muy obvia en una parte de la India donde las personas extranjeras son poco comunes. A pesar de adaptarme significativamente a lo largo del año, siempre sobresalía como un pez fuera del agua.

Esas experiencias eran duras, pero eran experiencias que yo había elegido. Enfrentar el choque cultural y la fatiga me hizo sentir más empatía por las personas que pasan por experiencias similares sin haberlas elegido, sin un plazo fijo, sin el apoyo de una organización y sin la promesa de volver a un hogar y una comunidad familiar. Regresé a Canadá con mayor paciencia, compasión y comprensión por las personas recién llegadas

y las de culturas no dominantes. Las oportunidades de articular esta empatía aprendida en mi lengua materna me ayudaron a convertirme en una mejor defensora, aliada y amiga de quienes experimentan transiciones culturales a mi alrededor.

Crecimiento profesional—abriendo mi mente y abriendo puertas: Durante SALT, participé en el monitoreo y evaluación de proyectos, tanto con la organización asociada a la que fui asignada como con el personal del CCM. Por lo tanto, participé en dos niveles de planificación de proyectos, monitoreo, evaluación e informes (PMER), siendo testigo del modelo de asociación del CCM en acción. Aprendí que un PMER eficaz se basa en una profunda comprensión del contexto local y la capacidad de comunicar ese contexto a audiencias externas. Además, me di cuenta de que este tipo de trabajo se alinea con mis intereses, aptitudes y habilidades.

Mi experiencia en SALT me dio la capacidad de imaginar cómo alguien en mi posición podría desempeñar un rol de PMER de manera efectiva y adecuada. Al ver una ruta práctica a seguir, busqué una maestría que mejoraría mis habilidades y experiencia en esta área. En particular, mi participación en SALT le demostró a mi director de tesis la capacidad de vivir y trabajar en otra cultura, aprender otro idioma, manejar mi salud y bienestar y construir relaciones interculturales positivas, dándole la confianza de enviarme a Centroamérica a recopilar datos con una organización asociada comunitaria de largo plazo. SALT también me dio la confianza necesaria para aceptar esa oportunidad. A lo largo de cuatro meses de trabajo de campo, di gracias a Dios continuamente por la forma en que mi estancia en la India me había preparado para ese trabajo.

Crecimiento espiritual—inspirados para servir: Las personas cristianas aspiran a un liderazgo de servicio (Marcos 10:42-45), pero puede resultar difícil comprender cómo las tareas cotidianas y los pequeños actos de servicio forman parte de la llegada del Reino de Dios “así en la tierra como en el cielo” (Mateo 6:10). Durante SALT, a menudo, me esforzaba por ver el significado y propósito de lo que estaba haciendo, especialmente cuando parecía que mi principal contribución era sencillamente hacer acto de presencia. Con el tiempo, me di cuenta de que mi presencia me convertía en testigo de lo que estaba ocurriendo. Habiéndolo visto, podía dar testimonio de ello. Me volví mejor en notar donde Dios estaba trabajando a mi alrededor y compartir esas observaciones con las demás personas.

Estoy especialmente agradecida por las formas en que el equipo del CCM en la India puso la fe en acción a través de los compromisos fundamentales del CCM. Fui testigo de cómo el personal encarnaba los principios del Reino de Dios y demostraba un liderazgo de servicio. En esos actos, vi destellos del reino de Dios. Observé y aprendí un poco más acerca de lo que significa ser parte de esta gran nube de testigos (Hebreos 12:1)—notando, indicando, compartiendo, celebrando y uniéndose al bien que Dios está haciendo.

Conclusión: En Deuteronomio 10:19, Dios llama al pueblo de Israel a amar a las personas extranjeras en su medio porque también había sido extranjero en Egipto. De esta manera, Dios le recordó al pueblo que su experiencia de primera mano le enseñó a amar y servir bien a las demás personas. Para mí, el aprendizaje experiencial a través de SALT unió la teoría y la práctica y resultó ser personal, profesional y espiritualmente formativo. Me motivó para el servicio futuro. Sigo estando agradecida por cómo mi experiencia con SALT, con todas sus alegrías y desafíos, me preparó para el trabajo que estoy haciendo hoy. Espero con interés ver cómo Dios continuará utilizando estas experiencias formativas en el futuro.

Sara Wyngaarden sirvió en el programa SALT del CCM en India de 2017 a 2018. Ahora es coordinadora de planificación, monitoreo, evaluación y presentación de informes (PMER) del CCM Guatemala y El Salvador.



Con un amplio conocimiento de libros, me sentía inclinada a una carrera en desarrollo, pero con un conocimiento experiencial limitado, tenía dificultades imaginando qué papel práctico podría desempeñar”.



El aprendizaje experiencial a través de SALT unió la teoría y la práctica y resultó ser personal, profesional y espiritualmente formativo. Me motivó para el servicio futuro”.



En agosto de 2022, Victoria Mamani Sirpa (en el medio) de la Fundación Comunidad y Acción (FCA) comparte con las personas participantes de Semilla del CCM durante un recorrido por un invernadero en El Alto, Bolivia. (Foto del CCM/Rachel Watson)

Intersections: teoría y práctica trimestral del CCM es publicada por el departamento de Planificación, Aprendizaje y Respuestas a Desastres del Comité Central Menonita.

Editor: Alain Epp Weaver. Las opiniones expresadas en esta revista reflejan las de sus autores y no necesariamente las del Comité Central Menonita.

Escriba al correo electrónico intersections@mcc.org o llame al 1-888-622-6337 (en Canadá) o 1-888-563-4676 (en EE. UU.) si desea recibir notificaciones por correo electrónico cuando se publiquen nuevos números.

El CCM aprecia contribuciones a su trabajo. o. Para hacer una donación, visite donate.mcc.org o donate.mcccanada.ca.

Intersections: teoría y práctica trimestral del CCM también puede ser accedida por internet en la página mcccanada.ca en Canadá o mcc.org en EE. UU.



**Mennonite
Central
Committee**

Ayuda, desarrollo y paz en el nombre de Cristo