****

**EL DISCERNIMIENTO VOCACIONAL
EN UN MUNDO INTERCULTURAL**

*Mark Weber, SVD*

*Unión de Superiores Generales, 25 de mayo de 2017*

1. **Introducción:**

El documento preparatorio para el próximo Sínodo sobre *Los jóvenes, la fe y el discernimiento vocacional*, al describir la situación de “los jóvenes en el mundo de hoy” observa:

Asimismo, no hay que olvidar que muchas sociedades son cada vez más multiculturales y multirreligiosas… puede crecer la desorientación y la tentación del relativismo, pero conjuntamente aumentan las posibilidades de debate fecundo y enriquecimiento recíproco. A los ojos de la fe esto se ve como un signo de nuestro tiempo que requiere un crecimiento en la cultura de la escucha, del respeto y del diálogo…desde un cierto punto de vista es verdad que con la globalización los jóvenes tienden a ser cada vez más homogéneos en todas las partes del mundo, se mantienen sin embargo, en los contextos locales, peculiaridades culturales e institucionales que tienen repercusiones en el proceso de socialización y de construcción de la identidad… El desafío de la multiculturalidad atraviesa particularmente el mundo juvenil … [[1]](#footnote-1)

Vivimos, sin lugar a dudas, en un mundo multicultural debido a la migración y a la globalización, y este mundo ha plasmado a nuestros jóvenes; pero, en ese mundo ¿son capaces de discernir la voluntad de Dios? ¿Cómo? ¿Están preparados para vivir en ese mundo y comprometerse en ese mundo?

Vamos a explorar la diferencia entre “multicultural” e “intercultural”, aunque a menudo se utilizan indistintamente. Al centrar nuestras reflexiones en las vocaciones a la vida religiosa, vamos a considerar dos aspectos. El primero tiene que ver con las cualidades, los dones y las habilidades necesarias para una vocación religiosa en un mundo intercultural, y cómo podemos discernir esas cualidades. El segundo aspecto tiene que ver con los elementos implicados en una comunidad de formación internacional, como el contexto en el que discernimos y ayudamos a preparar a los candidatos para una vocación intercultural.

1. **Cultura / Interculturalidad – Definición de los términos**

**2.1 Definición del término ‘cultura’**

Sabemos que cultura es la manera en que un cierto grupo de personas ha aprendido a afrontar sus necesidades en su entorno particular: necesidades físicas, (estructuras económicas), necesidades sociales (estructuras sociales), necesidades relativas a la toma de decisiones (estructuras de poder/políticas), necesidades de significado (sistemas religiosos), etc. Los estudiosos definen varias dimensiones de cultura (por ejemplo las seis dimensiones culturales de Geert Hofstede – individualismo versus colectivismo, distancia al poder, etc.).[[2]](#footnote-2) Estos modelos pueden ser útiles a la hora de analizar y comprender la propia cultura y otras culturas. Aunque las culturas pasan estas dimensiones de generación en generación, es importante recordar que la cultura es dinámica, no es nunca estática – las culturas progresan y cambian en respuesta a un entorno cambiante (incluso por la interacción con otras culturas, por las fuerzas sociales y económicas, etc.).

Una imagen popular para describir la cultura es la de la analogía del iceberg. La punta visible del iceberg es solo una mínima porción respecto a lo mucho que el iceberg oculta por debajo de la superficie del océano. Asimismo, lo que podemos ver, tocar, oír, gustar u oler de una cultura (comida, música, manera de vestirse, lenguas, festivales, etc.) representa solo lo “externo” o la superficie de una cultura. Está hecho de elementos que, sin duda, se aprenden, que son conscientes y que cambian con facilidad. La parte más grande del iceberg, por debajo de la superficie, representa los aspectos más profundos o “internos” de la cultura: creencias, valores, modelos, mitos, símbolos, conceptos de tomas de decisiones, autoridad, etc. Todos ellos se aprenden implícitamente, de manera inconsciente, son difíciles de cambiar, y consisten en un conocimiento subjetivo.

**2.2 Cruces culturales**

Hay diversos modos de describir e identificar cómo las culturas se entrecruzan. Para nuestros fines utilizaremos las siguientes definiciones como básicas:

Multicultural **–** Aunque a menudo se utiliza como sinónimo de “intercultural”, en este contexto nos referimos al simple hecho de múltiples culturas juntas en un mismo lugar. Una situación multicultural puede simplemente estar constituida por grupos culturales diferentes que “viven juntos, separadamente” con escasa interacción entre ellos. El objetivo básico es una coexistencia pacífica.

Trans-cultural **–** Puede considerarse como una experiencia típicamente “misionera”:radicada originariamente en una cultura particular, la persona transcultural elige ir más allá de sus confines para residir en otro contexto cultural. Y al hacerlo, deja de estar “en su país”, y ‘cruza’ una frontera, visible o invisible, yendo hacia otra cultura. El objetivo es la adaptación.

Intercultural **–** Una situación intercultural se da cuando hay una interacción sostenida de gente que se ha criado en trasfondos culturales diferentes. Aquí hay una sensación de reciprocidad, y no solo una simple co-existencia, porque las personas de diversos grupos culturales interactúan unos con otros, aprenden y crecen juntos, crean relaciones y se transforman, se plasman, se moldean gracias a las experiencias recíprocas. El objetivo es el intercambio y enriquecimiento mutuos.

**2.3 Movimiento hacia la interculturalidad**

 Si queremos comprometernos en un intercambio verdaderamente intercultural, ¿qué actitudes, habilidades y mentalidades se necesitan? Encuentro que el *Modelo de Desarrollo de Sensibilidad Intercultural* de Milton Bennett es una descripción útil de las fases de crecimiento que permiten que avancemos hacia una vida y un trabajo intercultural mayores.[[3]](#footnote-3) Bennett describe seis fases de crecimiento, que van de la actitud *etnocéntrica* a la *etnorelativa*.

Las dos primeras fases pueden ser descritas como una mentalidad monocultural en la que experimentamos la diferencia. En la fase de la Negación una persona no es consciente de su propia cultura y, fundamentalmente, no lo es tampoco de realidades culturales. Siguiendo una toma de conciencia cada vez mayor de la diferencia en las culturas, la fase de la Defensa es de polarización, enfrentando”nos” contra “ellos” y considerando, por lo general, como negativa la otra cultura.

Saliendo de una visión polarizada de cultura, se pasa a una mentalidad transicional que acepta los diversos modelos de cultura en la fase de Minimización. Las diferencias culturales más profundas se minimizan pensando que esencialmente todos somos iguales, no hay diferencias entre los pueblos a causa de nuestra humanidad común. Ahora bien, esta mentalidad por lo general no reconoce los propios modelos culturales: “ellos” son como nosotros – la propia cultura es la norma, y realmente los demás quieren ser como nosotros.

Transcendiendo la minimización, podemos entrar en una mentalidad intercultural, que de hecho cambia nuestra auto-identidad. En la fase de la Aceptación, soy capaz de aceptar que todos los comportamientos y valores, incluso los míos, existen en contextos culturales característicos. Hay una tendencia hacia el *relativismo comportamental,* que me permite ver y comprender de hecho cosas desde una visión cultural del mundo diferente a la mía. Por último, al alcanzar la fase de la Integración cambiaré más conscientemente mi perspectiva y alteraré intencionadamente mi comportamiento. La adaptación es realmente la aplicación de la Aceptación en mi propio comportamiento. Hay una sensación de *empatía intercultural* que, de hecho, me permite ver y comprender las cosas desde una visión cultural del mundo distinta de la mía. Por último, al alcanzar la fase de la Integración, mi propia identidad ya no se define en términos de una sola cultura. Intencionadamente se realiza un esfuerzo significativo, sostenido para ser totalmente competente en nuevas culturas… y se va cambiando a lo largo del proceso.

Como cualquier modelo, él de Bennett tiene sus carencias, y puede conducir al error de etiquetar o encasillar a una persona. Sin embargo, como todos sabemos, cada ser humano ¡es un misterio! Sin embargo, puede ser una herramienta útil para ayudar a reflexionar sobre el propio camino hacia la interculturalidad.

**2.4 Personalidad y cultura**

Como seres humanos que somos, no podemos olvidar que cada uno/una es único y que somos misterio, y debemos reconocer la importancia de la personalidad. ¡Otro tema que merecería ser tratado a parte! Pero a la hora de explorar las dinámicas de cultura e intercambio cultural, hay que tener en cuenta el rol de la personalidad. Todos formamos parte de una cultura, todos tenemos una cultura; pero yo soy un individuo. Soy una persona – con mis genes, mi herencia, mi entorno y cultura que me afectan. Por consiguiente, no podemos dar por hecho que todas las personas de una cultura particular son exactamente las mismas. Cada uno/una posee también su propia personalidad. Y es importante recordarlo a la hora de tratar el asunto particularmente delicado del discernimiento vocacional.

1. **Discernimiento/Formación para la misión intercultural**

Conociendo algunos elementos de la interculturalidad, podemos ahora pensar en cómo inciden en el discernimiento vocacional de candidatos a la vida religiosa en un mundo intercultural. ¿Cómo discernimos si un candidato tiene capacidad para vivir y trabajar interculturalmente, y cómo podemos ayudarlo/a a crecer en competencia intercultural? Miremos el conocimiento, las actitudes y las habilidades necesarias en todas las áreas, o “pilares” de lo que a menudo llamamos “formación integral”[[4]](#footnote-4).

**3.1 Formación intelectual** / Estudios académicos:

La antropología, la etnología y la sociología son disciplinas importantes para comprender la cultura y comprenderse a sí mismo como un ser cultural. Un marco intelectual, que nos proporciona lenguaje y conceptos para comprender y analizar la cultura, ayuda a un mayor desarrollo de la competencia intercultural. Un aspecto esencial es la comprensión de la propia cultura y cómo ésta plasma la propia visión del mundo y el comportamiento. Solo cuando comprendo el rol de la cultura en mi propia vida, puedo salir de un etnocentrismo que me limita a la visión de la vida humana, de la moralidad y de la fe de mi propia cultura. Huelga decir que esta habilidad es esencial para emprender cualquier labor de tipo intercultural. Puesto que muchos contextos son multiculturales y están influenciados por las migraciones, es necesario además poseer herramientas intelectuales que permitan analizar las dinámicas de cualquier grupo cultural así como los encuentros interculturales entre grupos.

Siguiendo *Evangelii gaudium* 51, el documento preparatorio para el próximo Sínodo describe tres momentos de discernimiento: *reconocer, interpretar y elegir.* Tras *reconocer* cómo la vida (incluso nuestra propia experiencia en otra cultura o con gente de distintas culturas) nos afecta, debemos *interpretar* “comprender a qué el Espíritu está llamando a través de lo que suscita en cada uno… Hemos de ser capaces de darnos cuenta de los efectos de los condicionamientos sociales y psicológicos. También exige *poner en práctica las propias facultades intelectuales*, sin caer, sin embargo en el peligro de construir teorías abstractas sobre lo que sería bueno o bonito hacer.”[[5]](#footnote-5) Debemos conocer en qué medida nuestra propia cultura nos condiciona, y para este tipo de discernimiento es necesaria la comprensión intelectual de cómo funciona la cultura.

**3.2 Formación humana** / Crecimiento personal / Madurez afectiva

Además del conocimiento intelectual, se necesita una actitud de apertura para experimentar una conversión no solo de la mente, sino también del corazón. Afrontar los propios prejuicios, el propio racismo o etnocentrismo puede ser una experiencia traumática y de fuerte carga emocional. Y crecer en la propia toma de conciencia de cómo puedo reaccionar negativamente a otros valores culturales y a otras visiones del mundo puede ser un doloroso proceso de cambio. La capacidad que un candidato tiene para afrontar estas cuestiones sumamente personales es un elemento clave de discernimiento para la vida y el trabajo intercultural. ¿Cómo trato con los que son “otros”?

Hay que invitar con amabilidad, pero al mismo tiempo con firmeza, a las personas en discernimiento o en un programa de formación a que examinen sus propios prejuicios e insensibilidades al mismo tiempo que toman conciencia de sí como seres culturales. Es posible que sientan inquietud a la hora de comprometerse realmente en otras culturas, porque es posible que esto amenace su propia identidad. Puede ser un desafío ir más allá de esta aprensión, salir de nuestras zonas personales de confort. Los directores vocacionales y los formadores pueden amable y gradualmente animar a ser reflejo de la cultura e invitar a entrar en el diálogo cultural. Deben encontrar un clima de apertura y de confianza en su comunidad para tener el “espacio seguro” donde se les invita a experimentar este tipo de conversión.

Crecer en madurez humana y emocional fomenta actitudes más profundas de paciencia, apertura, diálogo, respeto, humildad y tolerancia – cualidades todas ellas necesarias para la competencia intercultural. Fernando Ortiz y Gerard Mc Glone han estudiado las dinámicas de la competencia intercultural necesarias para el ministerio eclesial en Estados Unidos y observan: “Ya que la cultura encarna diferencias, las personas en formación se familiarizan con la ambigüedad y la capacidad de abrirse y respetar las perspectivas de otros. Esta apertura trae consigo la oportunidad de sumergirse en otras culturas y, al mismo tiempo, ser flexible y capaz de acomodarse a la propia identidad.”[[6]](#footnote-6) Se necesita madurez emocional para romper con una visión del mundo monocultural y etnocéntrica rígida, y vivir interculturalmente. Ortiz y McGlone concluyen diciendo que la competencia intercultural está “positivamente relacionada con la inteligencia emocional y la madurez afectiva… El desarrollo de competencias interculturales está positivamente relacionado con la curiosidad intelectual, la flexibilidad cognitiva y la tolerancia con la ambigüedad.”[[7]](#footnote-7) La falta de estas cualidades, o la incapacidad de crecer en ellas, sería un componente importante a la hora de discernir la llamada vocacional a comprometerse en un mundo intercultural.

El Papa Francisco sugiere que la flexibilidad y la tolerancia con la ambigüedad son esenciales para un espíritu de discernimiento. Dice así: “El discernimiento es el elemento clave: capacidad para discernir. Noto la ausencia de discernimiento en la formación de los sacerdotes. Corremos el riesgo de acostumbrarnos a *blanco o negro,* a lo que es legal. Estamos bastante cerrados, en general, al discernimiento.”[[8]](#footnote-8) Y hablando a la USG el año pasado, observaba que “En la formación estamos habituados a las fórmulas, a los blancos y negros, pero no a los grises de la vida. Y eso es lo que cuenta en la vida, no las fórmulas. Tenemos que crecer en el discernimiento. La lógica del blanco y negro puede llevar a la abstracción casuística. En cambio, el discernimiento es avanzar en el gris de la vida según la voluntad de

Dios…”[[9]](#footnote-9)

Todas nuestras congregaciones han puesto el acento en la importancia de comprender la sexualidad en la formación, como una parte esencial de un enfoque integral a la madurez psicológica y emocional. En el contexto de la interculturalidad, es importante comprender cómo la cultura moldea la propia visión de la sexualidad y el comportamiento sexual. Debo entender y estar dispuesto a explorar cómo la cultura determina mi enfoque afectivo y mis actitudes hacia las definiciones sexuales, de género y de comportamiento.

Aunque los directores vocacionales y los formadores sean esenciales en la formación de religiosos interculturales, para hacerles de guía y serles de modelo, es posible que el discernimiento y la formación necesiten de otras personas especializadas para identificar y sustentar esas cualidades en los candidatos por medio del acompañamiento, de seminarios, trabajo de grupo y dirección espiritual.

**3.3 La formación espiritual**

Quienes disciernen una vocación religiosa intercultural tendrán que desarrollar una espiritualidad que se funde en, y sea fuente de, un verdadero compromiso con gente de otras culturas. Roger Schroeder observa que “debemos desarrollar una espiritualidad de humildad y apertura para poder vivir la misión en actitud y con talante de escucha humilde.”[[10]](#footnote-10) Esto supone estar abierto a un proceso continuo de conversión del etnocentrismo; Schroeder utiliza la conversión de san Pedro hacia los Gentiles con Cornelio, y como ejemplo el Concilio de Jerusalén. Debemos abrirnos a la presencia de lo divino en el “otro”. Como afirma Anthony Gittins: “Los encuentros con otros, son encuentros con otros rostros de Dios, no reconocidos anteriormente, y cuya finalidad es glorificar a Dios precisamente para continuar la misión de Jesús.”[[11]](#footnote-11)

Y estas mismas actitudes de apertura, diálogo, respeto, humildad y tolerancia han de estar presentes para aprender de la espiritualidad, y apreciarla, de quienes pertenecen a otra cultura. Además de aprender simplemente sobre la espiritualidad de otros (sea en una parroquia, en una comunidad de formación, en el vecindario, o siguiendo cursos en otro contexto cultural), la participación en los ejercicios espirituales, la oración y los rituales de otras culturas permiten crecer en la propia espiritualidad ensanchando los horizontes de cómo se experimenta lo sagrado.

Hoy en día, una vocación para la vida intercultural y la misión pide crecer en flexibilidad, y al mismo tiempo no andar con medias tintas; apertura, pero sin estar desarraigados, fidelidad, pero no intolerancia; consuelo con ambigüedad, pero sin abrazar un relativismo total. ¡Una honda espiritualidad es esencial para vivir un “acto de equilibrio” como éste, con paz y gozo!

**3.4 Formación comunitaria – Vivir la interculturalidad**

La realidad es que tenemos cada vez más comunidades de aspirantado y de formación que son multiculturales – o deliberadamente o por exigencias prácticas de consolidar los programas de formación. Una comunidad multicultural puede ser un laboratorio de crecimiento en competencia intercultural. Sin embargo, hemos visto que el mero hecho de ser multicultural no garantiza automáticamente el desarrollo de una comunidad verdaderamente intercultural, y tampoco empapa a sus miembros del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades necesarias para la interculturalidad. Hay que atender de forma explícita la explotación de la riqueza de una comunidad multicultural para que sea una escuela de aprendizaje intercultural.

Aunque es importante invitar a cada grupo cultural representado en una comunidad de formación a organizar celebraciones comunitarias para afirmar y valorar las culturas presentes, esto solo no basta. Muy a menudo las comunidades multiculturales se quedan en el nivel superficial de comida, vestuario y unas pocas palabras de la lengua – la punta del iceberg cultural. Los elementos más profundos de la cultura – y especialmente lo que crean tensión y conflicto en la comunidad – no se abordan nunca. La conversación en profundidad sirve de campo de pruebas para el compromiso de los miembros con otras culturas. Es cierto que en el comedor o durante el recreo se comparte sobre otros trasfondos culturales en conversaciones informales, sin embargo es útil proceder a ello de una manera más sistematizada para dar a cada uno de los miembros de la comunidad de formación la posibilidad de compartir su cultura. No es posible llegar a ser experto en todas las culturas presentes en una comunidad, pero es posible comprender más y más dinámicas culturales que afectan la comunicación, la toma de decisiones, cómo ejercer el liderazgo, etc.

A pesar de que los miembros de una congregación internacional comparten el mismo carisma, aportan distintas experiencias de iglesia y de vida religiosa, determinadas por los muchos trasfondos culturales que representan. Suponer que todos tienen exactamente la misma visión de iglesia, ministerio, vida religiosa y espiritualidad puede llevar a malentendidos, resentimientos y conflictos. Es importante reconocer la diversidad de eclesiologías y de experiencias que se viven en la vida religiosa, y no dar por supuesto que la manera de vivirlas en el país que acoge es la única manera de encarnar el carisma de la Congregación.

Cada comunidad está encarnada en un país particular y en un contexto cultural (o multicultural). Al trabajar hacia la interculturalidad, la comunidad respeta, y a la vez celebra, todas las culturas representadas, y al mismo tiempo ayuda a todos los miembros a una mayor interculturalidad en la/s cultura/s anfitrionas donde la comunidad reside. Ciertamente, la práctica común de una comunidad internacional sería tener como lengua común la del país o de la región anfitrión. Y ciertamente las formas dominantes de la cultura anfitriona marcarán pesadamente el estilo de liderazgo y autoridad, los procesos de toma de decisiones, la comunicación interpersonal. Es todo un reto encontrar el equilibrio entre el respeto por el trasfondo cultural único de cada uno, y la necesidad de todos de insertarse en la realidad cultural en la que están físicamente presentes. Una comunidad de formación intercultural no puede ser un lugar de refugio del “mundo” alrededor, sino que más bien ha de permitir a los formandos comprender mejor las diferencias culturales que hay entre ellos y la gente con quien interactúan en sus actividades apostólicas. Para muchas congregaciones religiosas, esto supondría comprometerse en las culturas singulares de los pobres, de los marginados y de los inmigrantes. Saber cómo gobiernan esta interacción es importante para el discernimiento.

Considerando los desafíos de la interacción intercultural, es posible que los candidatos y los formandos (¡o cualquier miembro de la comunidad!) tiendan a asociarse principalmente con otros de su propio trasfondo cultural o de uno parecido. Los miembros de grupos culturales diferentes pueden, de hecho aislarse unos de otros, y no dar cabida al difícil proceso de compromiso intercultural. Un aislamiento cultural exclusivo puede indicar un etnocentrismo que hay que afrontar, o podría llevar en el futuro a un aislamiento cultural excesivo en servicios futuros. Por otro lado, puede darse una necesaria afirmación positiva de cada grupo cuando se juntan para celebrar su herencia singular. En la comunidad hay que buscar un equilibrio que sea bueno y útil. En este sentido, el comportamiento de un candidato en este ámbito será un elemento útil para el discernimiento.

**3.5 Formación apostólica / Práctica**

Quizás la experiencia de ser miembros de una comunidad intercultural sea el mayor aprendizaje práctico para comprometerse en un mundo intercultural, como muestra lo dicho anteriormente. Sin embargo, hay otras experiencias específicas que pueden ayudar a discernir y formar para un compromiso intercultural de este tipo. En *Vita Consecrata* el Papa Juan Pablo II afirma:

“…en los Institutos de vida consagrada, será útil introducir durante el periodo de formación inicial, y con el prudente acompañamiento del formador o formadora, experiencias concretas que permitan ejercitar, en diálogo con la cultura circundante, las aptitudes apostólicas, la capacidad de adaptación y el espíritu de iniciativa. Si de una parte es importante que la persona consagrada se forme de modo progresivo una conciencia evangélicamente crítica respecto a los valores y antivalores de la cultura, tanto de la suya propia como de la que encontrará en el futuro campo de trabajo, de otra debe ejercitarse en el difícil arte de la unidad de vida, de la mutua compenetración de la caridad hacia Dios y hacia los hermanos y hermanas, haciendo propia la experiencia de que la oración es el alma del apostolado, pero también de que el apostolado vivifica y estimula la oración.”[[12]](#footnote-12)

La mayoría de nuestras Congregaciones, incluyen un periodo de ministerio pastoral o de otro tipo de prácticas durante la formación inicial, en línea con las obras apostólicas del carisma propio. Si queremos comprometernos con nuestro mundo intercultural este tipo de prácticas deberían hacerse en un contexto intercultural. Un programa de este tipo da la oportunidad de aplicar a una situación real lo aprendido intelectualmente sobre la cultura, y a afianzar ulteriormente la fuerza sicológica/emocional necesaria para la vida y el trabajo intercultural.

El rol del mentor es central para que la persona integre y asimile la experiencia intercultural. El programa ha de ofrecer no solo una experiencia de inmersión en otra cultura, sino también una estructura que tenga en cuenta la reflexión guiada sobre la experiencia de cada participante y evaluaciones por parte del aprendiz y del mentor. No hay estudios académicos o crecimiento en madurez emocional que puedan remplazar el aprendizaje, el crecimiento y el cambio que acontecen gracias a la experiencia real de interculturalidad, que puede darse mediante un tiempo de inmersión o mediante un ministerio intercultural a tiempo parcial durante el curso de formación.

El conocimiento de cultura y las dinámicas interculturales, la madurez emocional y la fuerza psicológica son elementos todos ellos necesarios para la competencia intercultural. Ahora bien, hay que colocarlos al servicio de la construcción de habilidades específicas que son necesarias para comprometerse con éxito en la misión intercultural. Una vez adquirido el conocimiento intercultural y una vez que la madurez emocional ha alcanzado una conversión que nos permite abrirnos y respetar a personas de otras culturas, podemos cimentarnos en desarrollar las habilidades interpersonales necesarias para interactuar con gente de otras culturas, comprometernos mutuamente y trabajar con ellos.

Son muchas y variadas las habilidades necesarias para desarrollar la misión intercultural: la habilidad para tener empatía con alguien de otra cultura; la habilidad para tolerar la ambigüedad; la habilidad para comunicar oportuna y eficazmente con personas y grupos en otras culturas; la habilidad para ajustar el propio comportamiento a la hora de interactuar con personas de otras culturas; la habilidad para reconocer la fuente del conflicto intercultural y cómo abordarlo; etc. En el desarrollo de las habilidades el objetivo que se pretende alcanzar es que este comportamiento llegue a ser mi segunda naturaleza, y que me sienta a gusto adaptando mi comportamiento para implicarme eficazmente con otros.

Además de las habilidades individuales que son necesarias para interactuar efectivamente con personas de otra cultura, nuestro mundo (e iglesia) cada vez más multiculturales piden el desarrollo de habilidades necesarias para ayudar a grupos de diversas culturas a aprender cómo interactuar, trabajar y construir juntos la comunidad.[[13]](#footnote-13) Naturalmente, cada religioso ha de ser competente en interculturalidad y sentirse a gusto con ella para poder guiar una comunidad multicultural hacia la interculturalidad o ayudar a resolver un conflicto entre grupos culturales.

1. **Cuestiones relativas a la formación intercultural**

Al considerar el discernimiento vocacional y la formación en un contexto intercultural, debemos tener en cuenta una decisión importante: ¿en qué momento del discernimiento/formación un candidato debería entrar en una comunidad de formación fuera de su propia cultura? La Congregación para los Institutos de Vida Consagrada y las Sociedades de Vida Apostólica (CICLSAL), en sus *Orientaciones sobre la Formación en los Institutos Religiosos,* afirma:

“Es desaconsejable que el noviciado se desarrolle en un ambiente extraño a la cultura y a la lengua de origen de los novicios. En efecto son preferibles los pequeños noviciados, a condición de que estén enraizados en esta cultura. La razón esencial es la de no multiplicar los problemas durante una etapa de formación en la que deben hallar su propio puesto los equilibrios fundamentales de la persona, en la que las relaciones entre los novicios y el maestro de novicios deben ser fáciles, dándoles la posibilidad de explicarse mutuamente con todos los matices requeridos para un camino espiritual inicial e intensivo. Además, la transferencia a otra cultura en este momento comporta el riesgo de acoger falsas vocaciones y de no percibir eventuales falsas motivaciones…”[[14]](#footnote-14)

Ciertamente el discernimiento presenta desafíos a la hora de formar a candidatos de diferentes culturas. Sin embargo, muchas de nuestras congregaciones tienen razones muy prácticas para fundir noviciados y otros programas de formación, debido al decreciente número de candidatos en algunas áreas del mundo. Además, por nuestra implicación en un mundo intercultural, es posible que optemos deliberadamente por una formación intercultural en una fase de formación bastante temprana. Nuestra experiencia en el SVD es que teniendo la adecuada preparación para la inmersión en otro contexto cultural, habilidades lingüísticas y sensibilidad por parte de los formadores, la cosa funciona y hasta tiene ventajas a la hora de discernir cómo vivir una misión intercultural y prepararse para vivirla.

La cuestión de la personalidad y de la cultura arriba mencionada, es un importante elemento de discernimiento. Si un candidato se sirve de su trasfondo cultural como justificación para ignorar o no respetar las normas de la comunidad local, es oportuno prestar la debida atención a este aspecto. Pero tampoco se puede tolerar servirse de la cultura como excusa para un comportamiento visiblemente inoportuno. En estos casos, es particularmente útil que alguien de la cultura del candidato o con experiencia en dicha cultura ayude a discernir lo que es una diferencia cultural válida y lo que pertenece a la personalidad del individuo.

Ya que nuestras Congregaciones y sus comunidades locales son cada vez más multiculturales, otra cuestión que hay que abordar honestamente es la de las obligaciones familiares. Es cierto que este problema no se limita a las comunidades de formación, sin embargo las normas de la Congregación relativas a los lazos familiares deben confrontarse con diversas expectativas culturales. Estas cuestiones se manifiestan en términos de peticiones a la comunidad (o solicitando de otras partes) ayuda financiera para paliar necesidades familiares, viajes frecuentes para visitar a parientes, tiempo pasado en comunicar con la familia, etc. (por *Skype, WhatsApp*, etc.). Todo esto tiene potencial para causar sentimientos fuertes, y hay que tratar el tema abiertamente en las comunidades locales, en las asambleas provinciales, y quizás a nivel de generalatos. Estas discusiones se han revelado difíciles, y ¡es todavía más difícil intentar formular políticas al respecto!

1. **Discernimiento / Evaluación**

**5.1 Formadores para la interculturalidad**

Sabemos que los directores vocacionales y los formadores desempeñan un rol fundamental en el proceso de discernimiento. Antes los retos que consisten en apropiarse de la capacidad para vivir interculturalmente, los formandos necesitan guías hábiles y tutores para ayudarlos a discernir si la vida que están eligiendo responde realmente a su llamado. En cualquier tipo de contexto la labor de los formadores es compleja y difícil. Además de asegurar la integración de los muchos elementos arriba mencionados, el formador debe guiar personalmente a los candidatos para que alcancen la formación integral y holística necesaria para la vida intercultural. Los formadores para la vida intercultural han de tener el talante, la personalidad y la experiencia de vida necesarios para realizar esta difícil tarea.

Los directores vocacionales y los formadores deben ser personas que encarnan la capacidad de escuchar al otro, implicarse con el otro, buscando comprenderle. Son modelos del tipo de actitud dialógica necesaria para involucrarse en contextos interculturales. Son personas capaces de aprender de sus experiencias y de las experiencias de los demás. Se acercan a los candidatos con actitudes de apertura, de respeto y de amor que permiten el diálogo. Al dirigirse informalmente a los Superiores Generales en 2013, el Papa Francisco decía que hoy “la formación pide una actitud diferente. Por ejemplo: los problemas no se resuelven solo prohibiendo esto o aquello. Se necesitan diálogo y confrontación… El diálogo ha de ser serio, sin miedo, sincero…La formación es una obra artesanal, no policíaca. Tenemos que formar el corazón. De otro modo formamos pequeños monstruos. Y después, estos pequeños monstruos forman al pueblo de Dios. Esto realmente me pone la piel de gallina.”[[15]](#footnote-15)

El documento preparatorio para el próximo Sínodo confirma que estas mismas cualidades de apertura, respeto y amor se necesitan en todos los que acompañan a los jóvenes:

Varias investigaciones muestran que los jóvenes sienten la necesidad de figuras de referencia cercanas, creíbles, coherentes y honestas, así como de lugares y ocasiones en los que poner a prueba la capacidad de relación con los demás (tanto adultos como coetáneos) y afrontar las dinámicas afectivas. Buscan figuras capaces de expresar sintonía y ofrecer apoyo, estímulo y ayuda para reconocer los límites, sin hacer pesar el juicio.[[16]](#footnote-16)

De aquí que los formadores y los directores vocacionales deben tener una buena formación, que les haga tomar conciencia de quiénes son, que les dé la capacidad de acompañar a los jóvenes y competencia intercultural. Los formadores para la vida y el trabajo intercultural tendrían que haber tenido experiencia de vivir y trabajar en un contexto cultural diferente, que han integrado con éxito en sus vidas e identidad. Esta experiencia no solo les permitirá compartir sus experiencias de interculturalidad con los formandos, sino que además los hará sensibles a las dificultades que los formandos puedan tener en su propio caminar hacia la competencia intercultural.

Sería oportuno que en una comunidad de formación intercultural hubiera un equipo intercultural de formadores. Un equipo así configurado podría servir de modelo de compromiso intercultural para los formandos, mostrando unas reales posibilidades de colaboración intercultural. Una ventaja adicional de tener un equipo de formación de varias culturas es que ofrece a los formandos la opción de hablar a un formador que conoce la cultura del formando mejor que otros. Para el proceso de formación es importante, además, que un equipo tenga continuidad (en las diversas fases), para conocer las reacciones entre los formadores. En un equipo es posible que haya también consultores bi-culturales, que conocen la cultura de los formandos y del formador. Si los candidatos y los formandos proceden de múltiples trasfondos culturales, ningún formador puede a solas ser verdaderamente “experto” en cada una de las culturas representadas, y un ayudante experto puede ser inestimable en el proceso de discernimiento.

**5.2 Herramientas para medir / evaluar el crecimiento intercultural**

En el proceso de selección de los candidatos y en la formación, nos servimos en general de diversos instrumentos psicológicos o escalas para comprender los rasgos de la personalidad: el *Eneagrama*, *Myers-Briggs*, el *Genograma*, etc. Hay también escalas, técnicas e instrumentos para medir la competencia intercultural, que nos han sido útiles:

* El *Intercultural Development Inventory (IDI)*, de Mitchell R. Hammer se basa en el *Developmental Model of Intercultural Sensitivity,* de Bennett*.* La página web de Hammer sostiene que: “En comparación con los instrumentos característicos de la personalidad, el IDI es una medida transcultural, válida, fiable y generalizable, de competencia intercultural a lo largo de la continuidad del desarrollo intercultural validado (adaptado, basado en la investigación del IDI, a partir del *Developmental Model of Intercultural Sensitivity* propuesto originariamente por Milton Bennett).”[[17]](#footnote-17) Hemos encontrado todo esto bastante útil, y fácil de usar – aunque limitado, por su coste y el lenguaje de las cuestiones.
* El *Intercultural Conflict Style Inventory (ICSI)*, de Hammer para ayudar a comprender cómo afrontar los conflictos entre diferencias culturales.[[18]](#footnote-18) Hammer ha definido un modelo de estilo de conflicto intercultural basado en los cuatro cuadrantes: cada estilo es una combinación directa o indirecta, con y sin una expresión externa de emoción. Se trata de un ejercicio de fácil empleo, y de una forma útil y eficaz para empezar a hablar de conflicto y cultura.
* La *Intercultural Competency Scale (ICS),* de Muriel I. Elmersque describe una serie de doce habilidades/actitudes relacionadas con la competencia intercultural (accesibilidad, receptividad intercultural, orientación positiva, franqueza, apertura social, emprendimiento, respeto, perseverancia, flexibilidad, perspectivismo cultural, atrevimiento, confianza social). A cada una de estas actitudes/habilidades se le puede dar seguimiento con módulos para “construir habilidad”.[[19]](#footnote-19)
* El *culture-drama* deJon Kirby SVD, se sirve de métodos de acción derivados del psicodrama y del sociodrama[[20]](#footnote-20). Jon empezó a desarrollar esta cuestión en Ghana, en el intento de ayudar a resolver conflictos étnicos que existían desde tiempo inmemorable entre dos importantes grupos tribales, y ha continuado a desarrollarlo desde su retorno a Estados Unidos.
* El *Map-Bridge-Integrate (MBI)*[[21]](#footnote-21) de *Joseph DiStefano y Martha Maznevski* presenta un marco para reconocer que las diferencias culturales existen y *trazar* varias perspectivas, aumentar eficazmente la comunicación para *superar* diferencias, e *integrar* la diferencia cultural para una mejor colaboración creando una nueva sinergia.

He aquí unos ejemplos de instrumentos a nuestra disposición. Cabe destacar que algunos de estos instrumentos tienen ciertos perjuicios culturales (por ejemplo, el ICS se elaboró principalmente para norteamericanos que entran en contextos interculturales), y algunos tienen una orientación empresarial (para mejorar la productividad de equipos de gestión empresarial intercultural). Sin embargo, cada uno de ellos puede ser útil como punto de partida para la reflexión, la discusión y el discernimiento.

**5.3 Evaluaciones**

Una de las grandes responsabilidades de los directores vocacionales y de los formadores es la evaluación de los candidatos, para discernir los puntos fuertes y las áreas que necesitan crecimiento. En última instancia hacen recomendaciones sobre la aceptación de una persona en la formación o sobre su seguimiento en la Congregación. Al hacer estas evaluaciones, el formador de miembros que vienen de trasfondos culturales diferentes del suyo, deben juzgar el comportamiento de la persona siendo sensibles al trasfondo cultural único de la persona (así como al trasfondo familiar, a sus experiencias de vida, etc.). La evaluación es una oportunidad para entender mejor a las personas y sus culturas, y para ayudarlas a comprender el impacto de su propia cultura sobre su comportamiento y su adecuación al contexto cultural particular de la comunidad de formación. El formador debe tener la sabiduría y sensibilidad que le permite distinguir entre la fase de crecimiento de la persona en competencia intercultural y el uso de las diferencias culturales de la persona como una excusa para no cambiar un comportamiento que podría ser objeto de preocupación. Los formadores están llamados a discernir si una persona tiene las actitudes necesarias, la capacidad intelectual, la espiritualidad, o las capacidades para la vida y la misión. A veces tenemos la tentación de dejar que otras bellas cualidades en un candidato (por ejemplo su gran capacidad intelectual) se antepongan a sus incapacidades de vivir y trabajar interculturalmente. Y más tarde tendrá dificultad en comunidad o será incapaz de trabajar en otro contexto cultural. Por último, los directores vocacionales y los formadores deben determinar cómo y cuándo discernir que alguien sencillamente no tiene la aptitud necesaria para la vida y el trabajo intercultural.

Los formadores deben tener sensibilidad para comprender los aspectos culturales de la comunicación. Por ejemplo, cuando yo era formador en Chicago, nuestro proceso de evaluación para la renovación de votos incluía una conversación cara a cara en un contexto grupal. En el contexto cultural de América del Norte, dominado por el egocentrismo, la opinión sincera de un individuo se valora más que la armonía continua del grupo – y por consiguiente la confrontación y la discusión sólida se consideran un paso necesario che conduce a la toma de decisiones. Sin embargo, la mayoría de los formandos venían de trasfondos culturales más socio-céntricos y colectivistas. Al leer las evaluaciones de muchos formandos hechas por sus coetáneos, mi primera impresión era que realmente no decían nada y eran totalmente inútiles. Tuve que aprender a “leer entre líneas”, y darme cuenta de lo dicho y de lo no dicho. Tuve que aprender que el lenguaje codificado – es decir “su trabajo comunitario consiste en limpiar la cocina” no era solo afirmar un hecho, sino que quizás insinuaba que realmente no lo estaba cumpliendo. Tuve che aprender cada vez más que la confrontación directa de un estudiante puede ser aceptable si viene de un formador, de un superior, de un hermano mayor, pero no lo es de un coetáneo. Tuve que aprender a ser más sensible a la necesidad de hablar de una manera tal que se conservara siempre en el grupo una sensación de armonía. Cualquier necesidad de cambio en el comportamiento de la persona había que indicarla con amabilidad para poderle permitir “salvar su imagen” – es decir, reconocer que el duro trabajo que estaba realizando en los estudios le dificultaría, quizás, encontrar tiempo para limpiar la cocina. Tenía que estar atento a los comentarios muy sutiles de sus coetáneos, y no esperar la comunicación directa que a veces pensaba que era necesaria. A lo largo del proceso y en el transcurso de los años, los formandos han ido desarrollando más capacidad para comunicar interculturalmente, aprendiendo a reconocer que comunicar de manera más directa, que a veces puede ser ofensivo en su propia cultura, es algo oportuno y necesario en un contexto intercultural.

**5.4 Obstáculos para un verdadero discernimiento**

Por las complejidades inherentes al discernimiento de una vocación que sepa insertarse eficazmente en un mundo intercultural, no sorprende encontrar muchos retos en el proceso. Los factores culturales, sociales, económicos y demás, presentes en la vida de un candidato, tienen todos ellos un impacto sobre un verdadero discernimiento.

…Aquí tiene su papel el discernimiento de las vocaciones. Quizá en ciertos países sobre todo, las candidatas y candidatos a la vida religiosa se presentarán en búsqueda, más o menos conscientemente, de una promoción social y una seguridad para el futuro; para otros, la vida religiosa se presentará como el lugar ideal para un compromiso ideológico por la justicia. Otros en fin, de espíritu más conservador, buscarán en la vida religiosa un lugar para salvaguardar su fe en un mundo considerado hostil y corrompido. Estas motivaciones representan el reverso de un cierto número de valores, pero tienen que ser purificadas y rectificadas. En los países llamados desarrollados, será sobre todo el equilibrio humano y espiritual, que tal vez sea necesario promover a base de renuncia, de fidelidad duradera, de generosidad apacible y sostenida, de gozo auténtico y de amor…[[22]](#footnote-22)

A veces, las culturas que son jerárquicas, pueden dar una imagen distorsionada de la vida religiosa, viéndola como algo que otorga un alto rango, poder y auto-importancia.

Además de los factores arriba citados, la presión de la familia a ser religioso/a puede ser una considerable fuerza en determinadas culturas. La influencia de la familia sobre la aspiración vocacional de un candidato puede ser especialmente problemática en candidatos de culturas tradicionales donde la piedad y el respeto filiales a las expectativas de los padres son particularmente fuertes y hasta determinan la propia identidad vocacional. Es posible que este tipo de candidatos entren en la Congregación por obediencia a los padres, limitando su libertad para un verdadero discernimiento.

Unido a lo anterior, hay que considerar también que a veces un candidato es elegido o dedicado por los padres a la vida religiosa desde antes de nacer. El documento preparatorio para el próximo Sínodo, al hablar de la fase de discernimiento relativa a la *decisión,* afirma:

Una vez reconocido e interpretado el mundo de los deseos y de las pasiones, el acto de decidir se convierte en ejercicio de auténtica libertad humana y de responsabilidad personal, siempre claramente situadas y por lo tanto limitadas… Durante mucho tiempo en la historia, las decisiones fundamentales de la vida no fueron tomadas por los interesados directos; en algunas partes del mundo todavía es así… Promover elecciones verdaderamente libres y responsables, despojándose de toda connivencia con legados de otros tiempos, sigue siendo el objetivo de toda pastoral vocacional seria…[[23]](#footnote-23)

Otro obstáculo al discernimiento tiene que ver con las expectativas de la familia del candidato, su parroquia, o la comunidad local. En algunos contextos, una vez que el candidato es aceptado y entra en la formación, el discernimiento no sigue. Sería hasta vergonzoso considerar la posibilidad de abandonar la Congregación, porque la familia o la comunidad espera que él/ella “persevere.” La CICLSAL nota que ningún programa de pre-noviciado “debe hacer creer que los interesados ya se convirtieron en miembros del instituto.”[[24]](#footnote-24) Sin embargo, en algunos contextos culturales esas expectativas limitan la libertad de la persona respecto a la posibilidad de dejar la formación, o ser despedida. Recuerdo lo mal que lo pasé en Ghana cuando nuestra comunidad no aprobó que un hermano renovara los votos temporales no obstante hiciera todo lo posible para vivir la vida religiosa como SDV. Los miembros de su familia vinieron a implorar por su causa y pedir que se reconsiderara; tuve que aprender la fuerza que tienen esas expectativas familiares. Nuestra zona de África-Madagascar, por ejemplo, ha desarrollado políticas para sus programas de formación común que incluyen una visita personal de los superiores a las familias del formando que decide irse de la Congregación o que es despedido.

Hasta entre los formadores y superiores hay a menudo la sensación de que una vez que alguien ha entrado en formación, “tiene la vocación” que nosotros debemos “salvar” o “proteger” – a veces a pesar de informaciones relevantes relativas a su actitud o comportamiento que indica que es posible que no tenga vocación para nuestra vida religiosa intercultural. Aquí el peligro estriba en que el deseo de que alguien no se vaya de la Congregación impida el necesario y continuo discernimiento a la largo de la formación.

Actualmente, un problema relacionado con los arriba mencionados obstáculos a un verdadero discernimiento, lo constituye la conexión de los jóvenes a Internet. El documento preparatorio para el próximo Sínodo no oculta el potencial y los peligros del “mundo virtual”:

Las jóvenes generaciones se caracterizan hoy por la relación con las tecnologías modernas de la comunicación y con lo que normalmente se llama “mundo virtual”, no obstante también tenga efectos muy reales. Todo esto ofrece posibilidades de acceso a una serie de oportunidades que las generaciones precedentes no tenían, y al mismo tiempo presenta riesgos. Sin embargo, es de gran importancia poner de relieve cómo la experiencia de relaciones a través de la tecnología estructura la concepción del mundo, de la realidad y de las relaciones personales.[[25]](#footnote-25)

Un candidato puede estar tan conectado a su familia, a su cultura y a su país que es incapaz de interactuar en profundidad con los miembros de su comunidad o con la cultura que lo rodea, dificultando así un verdadero discernimiento de una vocación intercultural. A pesar de estar físicamente presente en otra cultura o en una comunidad intercultural, puede quedarse completamente aislado en su propio mundo cultural a través del ciberespacio, y no afrontar nunca la difícil experiencia de conversión hacia la interculturalidad.

1. **Conclusión: ¡Buena voluntad y trabajo duro!**

A pesar de todos los obstáculos potenciales que existen a la hora de discernir una vocación religiosa para la vida y la misión interculturales, a pesar de las complejidades de la interculturalidad, sigue cabiendo la posibilidad de crecer en nuestra capacidad de comprometernos realmente con el “otro”. Anthony Gittens preguntas:

¿Hay realmente verdaderas comunidades interculturales? Sí, ciertamente las hay allí donde la gente está intencionada a vivir como una comunidad unida en sus diferencias y verdaderamente respetuosa “del otro”. Pero podría haber muchas más si la gente creyera que la vida intercultural no fuera solo deseable, sino también realmente posible, y si sintiera que es algo que es posible aprender y practicar sistemática y efectivamente. Es cierto que la buena voluntad a solas no basta, pero es un prerrequisito importante.[[26]](#footnote-26)

Si tenemos el deseo, si nos comprometemos a trabajar en ello, y si tenemos la buena voluntad de creer que la interculturalidad merece el esfuerzo, podemos avanzar. Estamos todavía “en camino” en este mundo intercultural. Comprometámonos a caminar con nuestros candidatos que están discerniendo lo que Dios les pide, así como nosotros seguimos discerniendo lo que Dios nos pide – personal y comunitariamente – mientras navegamos por nuestra vida comunitaria intercultural y nos comprometemos en la misión intercultural.

1. Documento preparatorio para la 15a Asamblea General Ordinaria del Sínodo de Obispos sobre *Los jóvenes, la fe y el discernimiento vocacional,* I.1-2 [↑](#footnote-ref-1)
2. Las dimensiones culturales de Geert Hofstede se emplean en seminarios y cursos sobre la interculturalidad, y es posible encontrar explicaciones en numerosos libros y artículos. Véase http:// www.geert-hofstede.com/ para una visión global de su obra. [↑](#footnote-ref-2)
3. Milton J. Bennett, “Towards Ethnorelativism: A Developmental Model of Intercultural Sensitivity”, *Education for the Intercultural Experience*, R. Michael Paige, ed., Intercultural Press, Inc., 1993. [↑](#footnote-ref-3)
4. Hay distintos modos de describir los elementos clave o “pilares” de la “formación integral”. Las *Orientaciones sobre la Formación en los Institutos Religiosos* de la CICLSAL afirma que “La formación integral de la persona comprende una dimensión física, moral, intelectual y espiritual” (#34). La Exhortación Apostólica del Papa Juan Pablo II *Vita Consecrata* afirma que "Para que sea total, la formación debe abarcar todos los ámbitos de la vida cristiana y de la vida consagrada. Se ha de prever, por tanto, una preparación humana, cultural, espiritual y pastoral, poniendo sumo cuidado en facilitar la integración armónica de los diferentes aspectos. A la formación inicial, entendida como un proceso evolutivo que pasa por los diversos grados de la maduración personal —desde el psicológico y espiritual al teológico y pastoral—, se debe reservar un amplio espacio de tiempo” (#65). En la Exhortación *Pastores Dabo Vobis* Juan Pablo II enumera cuatro pilares de la formación sacerdotal, que debe ser humana, espiritual, intelectual y pastoral. El Papa Francisco, al hablar a la Unión de Superiores Generales en 2013, enumeró cinco pilares de la formación religiosa: humana, espiritual, intelectual, comunitaria y apostólica – todos ellos relacionados con la interculturalidad. [↑](#footnote-ref-4)
5. Documento preparatorio para el Sínodo, II.2 [↑](#footnote-ref-5)
6. Fernando A. Ortiz and Gerard J. McGlone S.J., “Model for Intercultural Competencies in Formation and Ministry: Awareness, Knowledge, Skills and Sensitivity”, *Seminary Journal*, Fall 2012 issue (National Catholic Education Association Seminary Department, USA), p. 29 [↑](#footnote-ref-6)
7. Ibid, p. 29 [↑](#footnote-ref-7)
8. Congregación General de la Compañía de Jesús, 24 de octubre de 2016, publicado por *La Civiltà Cattolica* [↑](#footnote-ref-8)
9. USG, 26 de noviembre de 2016, según lo informado por Antonio Spadaro, SJ [↑](#footnote-ref-9)
10. Roger P. Schroeder SVD, *What is the Mission of the Church? A Guide for Catholics*, Orbis Books, 2008, p. 129 [↑](#footnote-ref-10)
11. Anthony J. Gittins CSSp, *Living Mission Interculturally: Faith, Culture, and the Renewal of Praxis,* Liturgical Press, 2015, Kindle Edition, p.76. [↑](#footnote-ref-11)
12. *Vita Consecrata*, Exhortación Apostólica de Juan Pablo II, 1996, #67 [↑](#footnote-ref-12)
13. Véase por ejemplo, la obra de Eric H. F. Law que presenta ejercicios concretos y herramientas para ayudar múltiples culturas en una parroquia a aprender a comunicar y trabajar como comunidad intercultural. [↑](#footnote-ref-13)
14. *Orientaciones sobre la Formación en los Institutos religiosos*, Congregación para los Institutos de vida consagrada y las Sociedades de vida apostólica, 1990, #47 [↑](#footnote-ref-14)
15. Antonio Spadaro S.J., “Despierten al mundo: diálogo del Papa Francisco sobre la Vida Religiosa”, *La Civiltà Cattolica* 2014 I 3-17, pp. 8-9 [↑](#footnote-ref-15)
16. Documento Preparatorio para el Sínodo, I.2 [↑](#footnote-ref-16)
17. Véase <https://idiinventory.com/> para los detalles. El IDI no incluye la última fase de Bennett, y termina con la *Adaptación.* [↑](#footnote-ref-17)
18. Véase <http://www.icsinventory.com/> para el *Intercultural Conflict Style Inventory.* [↑](#footnote-ref-18)
19. Véase <http://icsprofile.org/ics/about> sobre el *Intercultural Competency Scale* desarrollado por Muriel I. Elmer. [↑](#footnote-ref-19)
20. Véase <http://spiritualityandculture.com/Culture-drama.html> para recursos sobre el las técnicas del culture-drama de Kirby. [↑](#footnote-ref-20)
21. Véase [www.imd.org/research/publications/upload/PFM108-LR\_Maznevski-DiStefano.pdf](http://www.imd.org/research/publications/upload/PFM108-LR_Maznevski-DiStefano.pdf) para un resumen del enfoque del MBI desarrollado por Maznevski y DiStefano. [↑](#footnote-ref-21)
22. CICLSAL 1990, Orientaciones sobre la Formación en los Institutos Religiosos, #89 [↑](#footnote-ref-22)
23. Documento preparatorio para el Sínodo, II.2 [↑](#footnote-ref-23)
24. CICLSAL 1990, #44 [↑](#footnote-ref-24)
25. Documento preparatorio para el Sínodo, I.2 [↑](#footnote-ref-25)
26. Gittins, op.cit., Introducción. [↑](#footnote-ref-26)