



Karakol, vol. 4, agosto, 2024
ISSN: 2710-7795

Mi rol de antropóloga como mentora de personas Ngäbe

Luz Graciela Joly Adames



Universidad Especializada de las Américas, Panamá
Centro de Investigación sobre Educación en los Pueblos Indígenas
Disponible en: <https://revistas.udelas.ac.pa/index.php/karakol>
revista.karakol@udelas.ac.pa / ciepi@udelas.ac.pa
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-No
Comercial 4.0 Internacional

2024

Mi rol de antropóloga como mentora de personas Ngäbe

Tikwe sribibare ño kukwe ni Ngäbere tötike

My role as an anthropologist mentoring Ngäbe personas

Luz Graciela Joly Adames

Doctora en Antropología
jolyadames@gmail.com

Fecha de Recepción: 9 de mayo de 2024.

Fecha de Aceptación: 11 de junio del 2024.

Resumen:

Este ensayo explora los roles y características que deben tener los mentores en contextos interculturales, comparándolos con los informantes clave en la etnografía. En antropología, identificamos tres elementos sustanciales en la relación mentor-protégido: el método del Informante Clave, el concepto de Interventor Cultural o de Poder, y el evento del Período Liminal. Estos roles pueden influir culturalmente mediante habilidades personales o ejerciendo autoridad en diferentes niveles sociales. El propósito de este escrito es transmitir conocimientos, experiencias y consejos relevantes al protegido como informante clave, con el objetivo de guiar, instruir e inspirar su desarrollo personal, académico y profesional. Además, se presentan ejemplos de mentoría en la comunidad Ngäbe, destacando su impacto positivo en la educación y desarrollo profesional de los protegidos, subrayando la importancia de las relaciones de confianza y el apoyo mutuo.

Palabras Clave: Mentoría, protegido, informante clave, interventor cultural, personas Ngäbe.

Kukwe ükaningrö:

Kukwe ne tä dré nemen bare aune kükwe ügatde tä ñö, ni Dirikä, kukwe ngäbere aune ketdakabre botdä, abitdi ja tötikatda. Kukwe ni ngäberekwe botdä. Ye kändi abokän. Nemengä kore. Ni dirikä aune ni jatötikaka, ye bike sribire guayre kukwe nebotdä. Ye bitdi ni meden tä dirire kukwe. Ngäbere botdä bike nemen. ütotide dikara, jütä kä ngrabare te, ye kändi abokä kukwe ño gare nié, ni rebä dirire nfäbe mrägä nüne kä medatde ie. Bitdi ngäbe medä rebadre ja tötike. Kukwe ne erere kändi.

Kukwe Bäre ütote: Ni töi, ni kriére, kükwe ütote niegä, Kukwe ngäbere blitaigä, ni ngäbere.

Abstract:

This essay explores the roles and characteristics that mentors should have in intercultural contexts, comparing them with key informants in ethnography. In anthropology, we identify three substantial elements in the mentor-protégé relationship: the Key Informant method, the concept of Cultural or Power Broker, and the event of the Liminal Period. These roles can be culturally influenced through personal skills or by exercising authority at different social levels. The purpose of this writing is to convey relevant knowledge, experiences, and advice to the protégé as a key informant, aiming to guide, instruct, and inspire their personal, academic, and professional development. Additionally, examples of mentorship in the Ngäbe community are presented, highlighting its positive impact on the protégé; education and professional development, emphasizing the importance of trust relationships and mutual support.

Keywords: Mentorship, protégé, key informant, cultural broker, Ngäbe people.

Introducción

Luz Graciela Joly Adames, Nacida y criada en Colón; esposa, madre, abuela y profesora universitaria, jubilada, vive en la Provincia de Chiriquí, soy investigadora de la sociocultura Ngäbe y mentora.

(www.luzgracielajoly. Com)

Al ordenar las características más importantes que un/a mentor/a debe tener, el valor más alto que debe tener un/a mentor/a es su disponibilidad para compartir sus conocimientos y entendimientos (Roche 1979, pp.14-28). En este sentido, un/a mentor/a es similar a un/a informante clave en el trabajo de campo etnográfico. Informantes claves son personas quienes ocupan posiciones especializadas en la sociedad local (Pelto 1970), quienes conocen bien su cultura o sociedad, están dispuestos a hablar sobre lo que saben, y revelar secretos sobre otras personas a las cuales son leales (Spradley y McCurdy 1972). Esta relación entre un trabajador etnográfico y un/a informante clave, por ello es una de confianza, deseo, productividad, beneficio, y es la marca clave del trabajo etnográfico (Spradley y McCurdy).

Como una etnógrafa, el rol de protegida/o no es sentarse pasivamente y esperar hasta que alguien quiera actuar como informante clave o mentor/a. Aunque a veces trabajadores de campo y protegidos pueden ser adoptados por informantes voluntarios o mentores, el etnógrafo “debe localizar a estas personas serviciales, ganar su cooperación y establecer una relación personal con ellas” (Spradley y McCurdy 1972). Esta tarea no es sencilla porque puede haber miedo o ansiedad de extranjeros, haber limitaciones de tiempo, y también puede haber un conflicto potencial al pedirle al informante que revele sus secretos o sobre otras personas sin violar las normas culturales de confianza y respeto para otros en la sociedad.

Al buscar informantes o mentores, personas quienes han sido socializadas donde las relaciones de patrocinio, dependencia, o relaciones de patrón-cliente son valoradas culturalmente, como las relaciones de compadrazgo o padrinazgo en América Latina, tal vez se sientan menos temerosas o ansiosas en localizar mentores o informantes claves que personas quienes han sido socializadas donde el individualismo es alentado desde temprana edad y a través de la vida hasta la muerte como se aplica a ciertos segmentos de los Estados Unidos de América, siguiendo la tradición de los primeros colonos. En la relación de compadrazgo o padrinazgo, la madre y padre de la criatura, o la misma criatura usualmente busca o le pide a la persona quien desean que sea su madrina o padrino. Traigo a colación el ejemplo del compadrazgo/padrinazgo porque las funciones de ser mentor/a han sido asociadas a las de “un padrino quien te lleva, te promueve, se asegura que seas remunerado, y vigila por tus intereses” (Business Week 1978).

En sociedades complejas, Spradley y McCurdy (1972) aconsejan que, si una no puede o no sabe cómo localizar un informante clave directamente, es aconsejable usar ya sea un intermediario; u observar una escena o evento cultural y entonces acercarse a participantes en esa situación, quienes uno piensa, en base a lo observado, que potencialmente pueden ser informantes. En realidad, la entrevista con un informante clave resulta más beneficiosa si va integrada con observación participativa (Pelto 1970). Cuando un trabajador de campo ha observado un evento en el cual el informante clave también estaba presente, el etnógrafo está en una posición ventajosa para obtener una mejor información recordando con el informante detalles de ese evento. El interés en hablar sobre eventos significativos está en su punto máximo en el momento del evento, o inmediatamente antes o después del mismo (Pelto 1970). Consecuentemente, protegidos y mentores necesitan compartir eventos juntos que permitan compartir y adquirir información.

Interventor/a Cultural o de Poder.

Entre las cualidades que se le han atribuido a mentora/es, hay una que se refiere a que “un mentor cultural es quien te introduce a un ambiente y te proporciona un tipo de interpretación” (Business Week 1978). En este sentido, un mentor es similar a lo que en antropología se conoce como “interventor cultural.” Este concepto fue introducido por primera vez por Erick R. Wolf al tratar con instituciones y comunidades en relación a sistemas más grandes en estados-naciones complejas. Un interventor cultural: “...está en guardia en juntas o sinapsis de relaciones que conectan el sistema local con el todo más grande. Su función básica es relacionar a individuos orientados hacia la comunidad quienes quieren estabilizar o mejorar sus oportunidades de vida, pero que carecen seguridad económica y conexiones políticas con individuos orientados hacia la nación quienes operan principalmente en términos de formas culturales complejas estandarizadas en instituciones nacionales, pero que su éxito en estas operaciones depende del tamaño y fuerza de seguidores personales. Estas funciones, por supuesto, se expresan en formas culturales o mecanismos que van a diferir de una cultura a otra. Ejemplos de esto son el *kan-ch'ing* chino (Fried 1953, p.108), el *oyabun-kobun* japonés (Ishino 1953), el *compadrazgo* latinoamericano (Mintz y Wolf 1950, pp. 341-368)”.

El concepto de interventor fue clarificado más por Adams (1970, pp.315-327) en que interventores operan en “sistemas de movilidad de carreras,” el patrón o proceso y medios por los cuales un individuo o compañía alcanza moverse de un nivel a otro, arriba o abajo, dentro de una sociedad. Adams también distinguió entre interventores culturales e interventores de poder. El interventor cultural es un individuo de un nivel quien vive y opera entre individuos de otro nivel, y cualquiera influencia que ella o él pueda tener en el otro nivel depende básicamente no en el poder que ella o el puedan ejercer sino en su propia

habilidad e influencia personal. El interventor de poder, por otro lado, específicamente ejerce poder en cada uno de dos niveles, y el poder de ella o de él en un nivel depende del éxito de sus operaciones en el otro nivel (Adams 1970, *ibid*). Indudablemente, el mejor y más efectivo interventor es el interventor de poder.

Período Liminal

La relación mentor-protégido ha sido descrita como un “proceso de emparejamiento,” que tiene “dinámicas internas,” y una “transición de salida” (Shapiro *et al* 1978, pp.51-58). En otras palabras, la relación es temporal, con una fase transicional que usualmente ocurre durante los primeros quince años de una carrera, el período de aprendizaje y crecimiento, y puede durar de cinco a nueve años, o diez y más años, y puede entonces convertirse en una larga amistad (Ro-che 1979, *In Harvard Business Review*, pp.14-28). Como un proceso transicional con dinámicas internas, la relación mentor/a-protégido/a es similar al evento antropológico/sociológico que Turner (1964, pp.93-111) ha llamado “entre y en medio”: el período liminal en los *ritos de pasaje* o ritos de transición. Turner analiza este período liminal en base a la definición de Van Gennep de ritos de pasaje que acompañan cualquier cambio de lugar, estado, posición social, y edad, y que consiste de tres fases: separación, marginalidad y agregación o incorporación. La importancia del análisis de Turner es que se concentra en los procesos y dinámicas del período liminal, y este evento intermedio puede aplicarse a la/el “protégida/o” más que a la mentora o el mentor.

Protégida/os, neófito/os, iniciada/os, o *personnae liminal* son a la misma vez “no clasificados y todavía sin clasificar;” ellos están “ni vivos ni muertos, y tanto vivos y muertos.” De acuerdo a Turner, esta condición de ambigüedad o paradoja no crea confusión negativa, pero permite una positiva “posibilidad en la que pueden surgir nuevas configuraciones de ideas y relaciones.” Ser y no ser, ni aquí ni allá, entre y en medio, esencialmente en un estado no estructurado “que trae a neófito/os en cercanía con un poder sobrehumano o divino, en lo que, de hecho, frecuentemente es visto como sin ataduras, infinito, e ilimitado.” El aspecto positivo del período liminal es que es “un proceso que involucra deshacer, disolución, descomposición, acompañado por procesos de crecimiento, transformación, y de reformulación de viejos elementos a nuevos patrones”.

Durante el período liminal, neófitos alternadamente están forzados y animados a pensar sobre su sociedad, su cosmos, y los poderes que los generan y sostienen; obligaciones éticas y sociales, leyes y reglas, y la tecnología que preparará a la/os neófito/os para los deberes en su futuro oficio.

Aunque la relación entre instructores y neófitos es una de completa autoridad del instructor y completa sumisión de los neófitos, esta sumisión “aumenta la maleabilidad de los neófitos, por medio de la cual pueden ser moldeados de nuevo y dotados de poderes adicionales para enfrentarse a su nueva situación de vida.” La completa autoridad de los instructores descansa en el hecho que ellos instruirán a los neófitos en “tales asuntos como la revelación de lo real, pero secularmente secreto. Se da mucha importancia a mantener el secreto de la naturaleza de lo sagrado que constituye el eje del período liminal.”

La comunicación de lo sagrado involucra tres procesos paralelos:

1. Reducción de la cultura a componentes o factores reconocibles.
2. Recombinación de estos factores en patrones y formas fantásticas.
3. Recombinación en maneras que tengan sentido en relación a la nueva situación y estados que asumirá la/el neófita/o.

Estos procesos le permitirán al neófito “regresar a la sociedad secular con facultades más alertas y conocimientos enriquecidos de cómo funcionan las cosas.” Así, la comunicación de lo sagrado “enseña al neófito a pensar con algún grado de abstracción sobre su medio cultural y le da estándares de última referencia.” Al mismo tiempo, “les cambia su naturaleza, y les transforma de una clase de ser humano a otra, uniendo persona y oficio,” para un mejor desempeño en ese oficio.

Ejemplos:

A lo largo de la carrera, he tenido el privilegio de mentorear a diversas personas del pueblo Ngäbe a quienes Dios les ha puesto en mi camino, destacando tres ejemplos significativos:

**A. Ingeniero Agrónomo
Roger Séptimo Jiménez:**
Actual Planificador
Regional del Ministerio de
Desarrollo Agropecuario
(MIDA) Región 11,
Comarca Ngäbe Bugle.



Como mentor de Roger, facilité su acceso a recursos para documentar y preservar historias orales Ngäbe, publicando conjuntamente un libro bilingüe significativo para la comunidad.

En 1982, me correspondió a mí matricular a Roger en su segundo año de estudios en el Centro de Enseñanza e Investigación Agropecuaria de Chiriquí (CEIACHI), Facultad de Ciencias Agropecuarias, Universidad de Panamá, donde yo inicié labores como profesora e investigadora en noviembre de 1981. Al ver sus rasgos físicos Ngäbe, le pregunté si él sabía historias orales Ngäbe, porque como una de mis especialidades en antropología es la sociolingüística, quería conocer esas historias. Como es característico de la sociocultura Ngäbe, Roger me contestó: “Tengo que consultarlo”. Tres meses después me dijo: “Si, usted es una persona de confianza y se las voy a contar.” No sé cómo supo que era una persona de confianza, pero agradezco la confianza que él puso en mí. Por lo tanto, gestioné un fondo de cinco mil dólares para él con la Fundación Interamericana, que había patrocinado mi investigación y tesis doctoral en antropología. La mitad de ese fondo era para comprarle a Roger una grabadora, cámara fotográfica, botas, viáticos, transporte para movilizarse en buses y caballos para grabar a su abuela/os relatar once etnohistorias. La otra mitad se usó para publicar mi primer libro en Chiriquí: *Kugüe Kira Nie Ngäbere: Sucesos antiguos dichos en Guaymí*, en español y ngäbere, con Roger como coautor. Él hizo la traducción al español, y yo corregí esa traducción. Se regalaron copias a todas las escuelas en lo que ahora es el área comarcal y en la biblioteca en el Centro de Enseñanza e Investigación Agropecuaria de Chiriquí (CEIACHI), y en las bibliotecas públicas en David, Remedios y Tolé.

Las once etnohistorias las traduje al inglés, así que ahora son trilingües y se pueden descargar gratis de mi página web www.luzgracielaajoly.com

B. Licenciada en Geografía e Historia y Profesora Feliciana Cueva: A través de una beca gestionada, apoyé a Feliciana en su educación universitaria, permitiéndole completar su formación a pesar de los desafíos personales que enfrentaba.



La holandesa catadora de café Lissane Oonk conoció en África al Dr. Price Peterson, biólogo y propietario de Hacienda la Esmeralda en Palmira de Boquete, Chiriquí, y le solicitó poder investigar a la/os cosechadora/es de café en Boquete para su tesis doctoral en Antropología en una Universidad en Holanda. El Dr. Peterson me la presentó para que la orientara sobre la sociocultura Ngäbe.

Cuando Lissane se graduó de Antropóloga, gestionó con un filántropo holandés el equivalente a cinco mil dólares para apoyar a algún estudiante Ngäbe en la UNACHI y que yo administrara ese fondo, que deposité en una cuenta en un banco. Yo seleccioné a Feliciano Cueva, estudiante nocturna, porque era madre soltera y trabajaba para sostener a su hijita cuidando a un discapacitado profesor universitario de Geografía, cuya esposa, maestra jubilada, había animado a Feliciano a estudiar geografía e historia. Feliciano es huérfano de madre y su padre la había internado con las religiosas vicentinas en David (Chiriquí) para realizar sus estudios de primaria y secundaria.

Gracias a la donación de la holandesa Lissane Oonk, Feliciano pudo completar su Licenciatura en Geografía e Historia y Profesorado en las Facultades de Humanidades y Educación de la Universidad Autónoma de Chiriquí (UNACHI).

Al iniciar la semana de vacaciones entre semestres en septiembre de 2023, Feliciano me escribió por Facebook que había completado los dos años de prueba como profesora en la escuela secundaria de Chiriquí Grande, Bocas del Toro, y esperaba que le dieran la permanencia. En Chiriquí Grande está casada y tiene su segunda hija con un Ngäbe bocatoreño, Licenciado en Economía, egresado de la UNACHI, ahora propietario de una finca ganadera.

C. Mitzity Tugri Vejerano, Promotora De Lengua y Cultura Ngäbe:

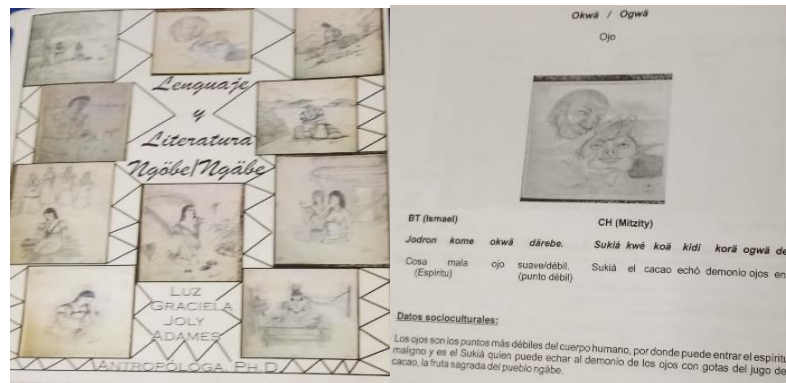
Colaboré con Mitzity en el desarrollo de un método lingüístico innovador para preservar y enseñar la lengua Ngäbe, impactando positivamente en la educación dentro y fuera de la Comarca Ngäbe Bugle.



Cuando yo gané el concurso de Cátedra en Antropología en el Centro Regional Universitario de Chiriquí de la Universidad de Panamá, el director del centro me solicitó que diera un curso sobre lengua y cultura Ngäbe en el departamento de educación. Entonces yo le solicité a mi amiga Ngäbe y hermana en Cristo Jesús Mitzity Tugrí y a Ismael Stell, un estudiante Ngäbe bocatoreño que fueran mis asistentes remunerados por la Fundación Barú pro Desarrollo Socioeconómico de la Comunidad, de la cual yo fui una de la/os miembros fundadores, generando oraciones con palabras del vocabulario base que se usa en lingüística para aprender una lengua nueva, método que yo había aprendido en el curso de lingüística

en la Universidad de Florida, Gainesville, Florida, EUA, durante mis estudios para la maestría y doctorado en antropología. Las ilustraciones de las palabras las realizó el Ingeniero Agrónomo Arnold Troncoso Valdés, mi exalumno en la Facultad de Ciencias Agropecuarias donde conocí su talento para dibujar.

Primero Arnold entrevistó a Mitzity y a Ismael para que, en base a las oraciones que ella y él hacían, entonces realizar los dibujos, como el que aquí presento para la palabra ojo, okwa en ngäbere. Todas las palabras están en el libro *Lenguaje y Literatura Ngöbe/Ngäbe* (Joly 2005)



Posteriormente, la Fundación Barú pro Desarrollo de la Comunidad, apoyó económicamente a Mitzity e Ismael para ir conmigo a la Universidad de Costa Rica al primer Congreso Centroamericano de Antropología a presentar este método lingüístico (Joly 1996)

Mitzity ha continuado usando este método, además de otros que ella ha creado, en cursos de lengua y cultura Ngäbe que ella ofrece para maestra/os latina/os quienes aspiran a pasar el examen de prelación en lengua y cultura Ngäbe para laborar en la Comarca Ngäbe Bugle y para personas Ngäbe quienes se han criado fuera de la Comarca y no conocen el ngäbere.

Conclusión

En conclusión, la mentoría efectiva requiere iniciativa por parte del mentor para establecer y mantener relaciones productivas y significativas. Más que simples transmisores de conocimiento, los mentores también deben actuar como facilitadores de conexiones y poder dentro de una sociedad compleja. Además, el período liminal ofrece a los protegidos una oportunidad única para explorar y transformar sus roles, preparándolos para futuros desafíos y responsabilidades.

Como método, protegida/os deben aprender a localizar mentora/es para que sean informantes claves, personas dispuestas a compartir información y a participar juntos en eventos. “Una

idea clave que se debe enfatizar...es que el/la mentor/a esencialmente es la persona proactiva en esta relación...así que es la responsabilidad de él o ella iniciar encuentros y mantenerlos productivos y significativos (Bernstein y Kaye 1986).

Como concepto, mentor/as no deben ser meramente interventores culturales proporcionando información y conocimientos entre niveles, sino también interventores de poder, ejerciendo poder en todos los niveles dentro de una sociedad compleja. Es decir, el/la mentor/a no es sólo informante o instructor/a sino también un/a facilitador/a (DeCoster y Brown 1982).

Como un evento, protegidos deben estar conscientes del tremendo potencial de su período liminal, un tiempo para reestructurarse ellos mismos en su cultura y sociedad para mejor aplicar conocimientos, valores éticos, reglas, leyes y tecnología cuando tienen el poder para hacerlo en cualquiera nueva posición, lugar, estado y edad en que se mueven. En este sentido, pueden tener varios períodos liminales cuando están entre y en medio y, por consiguiente, varios mentores durante su vida cuando se mueven de una posición, lugar, estado y edad hacia otra posición, lugar, estado y edad.

Referencias:

- Adams, R. N. (1970). Brokers and career mobility systems in the structure of complex societies. *Southwestern Journal of Anthropology*, 26(4), 315-327.
- Bernstein, B. J., & Kaye, B. L. (1986). Teacher, tutor, colleague, coach. *Personnel Journal*, 65*(11), 44-51.
- Business Week. (1978, October 23). Women finally get mentors of their own. *Business Week*, 74-80.
- De Coster, D. A., & Brown, R. D. (1982). Mentoring relationships and the educational process. En R. D. Brown & D. A. DeCoster (Eds.), *Mentoring-transcript systems for promoting student growth* (pp. 5-17). San Francisco, CA; Washington, DC; London, England: Jossey-Bass.
- Fried, M. (1953). Sobre la evolución de la estratificación. En J. Llovera (Ed.), *Antropología política* (p. 108).
- Joly, L. G. (1988). *Anthropological perspectives on the mentor-protégé relationship*. Mississippi Association for Women in Higher Education: A Collection of Papers, II(Spring).

- Joly Adames, L. G. (1996). Metodología sociolingüística aplicada a la lengua Ngöbere. En C. Murillo Chaverri (Ed.), *Antropología e identidades en Centroamérica* (pp. 211-218). San José, Costa Rica: Oficina de Publicaciones de la Universidad de Costa Rica.
- Joly Adames, L. G. (2005). *Lenguaje y literatura Ngöbe/Ngäbe*. Traductores: M. Tugri Vejerano & I. Jaén Stell; Ilustradores: A. Troncoso Valdés & J. George de Caballero. David, Panamá: Rapi Impresos.
- Pelto, P. J. (1970). *Anthropological research: The structure of inquiry*. New York; Evanston; London: Harper & Row Publishers.
- Roche, G. R. (1979). Much ado about mentors. *Harvard Business Review*, 57(1), 14-28.
- Mintz, S. W., & Wolf, E. R. (1950). An analysis of ritual co-parenthood (Compadrazgo). *Southwestern Journal of Anthropology*, 6(4), 341-368.
- Shapiro, E. C., Haseltine, F. P., & Rowe, M. P. (1978). Moving up: Role models, mentors, and the 'Patron System'. *Sloan Management Review*, 19(3), 51-58.
- Spradley, J. P., & McCurdy, D. W. (1972). *The cultural experience: Ethnography in complex society*. Chicago, IL; Palo Alto, CA; Toronto, Canada; Henley-on-Thames, England; Sydney, Australia: Science Research Associates.
- Turner, V. (1964). Betwixt and between: The liminal period in rites of passage. *The Proceedings of the American Ethnological Society*. Reprinted in 1967, In V. Turner, *The forest of symbols: Aspects of Ndembu ritual* (pp. 93-111). Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Wolf, E. R. (1956). Aspects of group relations in a complex society: Mexico. *American Anthropologist*, 58(6), 1065-1078. Reprinted in 1974, In D. B.
- Heath (Ed.), *Contemporary cultures and societies of Latin America* (pp. 68-82). New York, NY: Random House.