

GO International

Lo que los obreros transculturales deben saber sobre

La Deserción

Ronald L. Koteskey
GO International

1

• SERIE CINCO •
2020

Biografía del Autor



Ronald Koteskey

Consultor de Cuidado al Asociado de Go International.

Enseñó Psicología a nivel universitario durante 35 años y comenzó a escribir estos folletos en 1998, que ahora sirven para brindar atención a los obreros transculturales. Renunció a su trabajo como profesor para poder dedicar todo su tiempo al cuidado de estos obreros.

Contacto:

Ron Koteskey
122 Lowry Lane
Wilmore, Kentucky 40390.
EE.UU

Teléfono: +1 (859) 858-3436

ron@crossculturalworkers.com

Índice

Página

- 1** Intro
 - 2** ¿Por qué renuncian los obreros transculturales?
 - 3** ¿Qué han hecho las agencias?
 - 4** ¿Los demás obreros cristianos también renuncian?
 - 6** ¿Por qué renuncian otros obreros cristianos?
 - 7** ¿Qué pueden hacer los obreros transculturales frente a esta realidad?
-

Créditos

Traducción y Corrección:

Lcda. Aziel Figueroa

Diseño y Montaje:

Lcda. Haniel Figueroa

Arte y Letra

SERVICIO EDITORIAL

arteyletraeditorial@gmail.com

Intro

Sam y Cristina ya no daban más. Cristina sufría de constantes diarreas y Sam estaba tan desanimado que hasta creyó estar clínicamente deprimido. A su iglesia local llegó un nuevo pastor que no los conocía y persuadió al comité encargado del sostenimiento de los obreros transculturales que redujera el apoyo económico que les daban a la mitad.

A la pareja se le ocurrió una gran idea para atraer a la gente: producir enseñanzas y meditaciones con ayuda de alta tecnología, pero tanto el director de campo como el personal de la oficina central les rechazaron el proyecto. El director de campo siempre se mostraba crítico de lo que ellos hacían y rara vez los animaba. También notaban cierto rechazo en otros obreros de su misma agencia lo que los hacía sentir solos, frustrados y enojados.

Transcurridos nueve meses de su compromiso de servicio de dos años, compraron sus boletos de avión para regresar a casa sin avisarles a sus supervisores; empacaron y le pidieron a sus padres que los recibieran en el aeropuerto.

Eventos como este se han vuelto demasiado comunes. La gente pasa meses o años preparándose para servir como obreros transculturales, recaudan muchos miles de dólares para su proyecto pero, al final, terminan abandonando su lugar de servicio luego de unos pocos meses sintiéndose rotos y desanimados. El problema del desgaste en los obreros transculturales se ha vuelto tan serio desde finales del siglo XX que se han llevado a cabo importantes estudios sobre el tema.

1. ¿Por qué renuncian los obreros transculturales?

La Fraternidad Evangélica Mundial patrocinó el Proyecto de Reducción de Deserción de Mis... (ReMAP, por sus siglas en inglés) durante la última década del siglo XX. Entre 1994 y 1996, ReMAP recibió 551 encuestas hechas a obreros transculturales originarios de 14 países diferentes. Los resultados fueron publicados en un libro editado por William Taylor en 1997, titulado *“Demasiado Valioso para Perderse: Explorando las Causas y Soluciones de la Deserción Mis... (Too Valuable to Lose: Exploring the Causes and Cures of Miss... Attrition, en inglés)”*. En la encuesta, los obreros transculturales debían indicar las siete razones más importantes por las que otros obreros conocidos suyos habían abandonado su agencia durante los cinco años previos. Las siete razones más importantes causantes de esas deserciones se enumeran a continuación en orden (excluyendo la jubilación).

1

Hijo(s): Uno o más de sus hijos no pudieron adaptarse a la nueva cultura o tenían necesidades relacionadas con la educación, la salud o el comportamiento.

2

Cambio de trabajo: completaron su asignación o los trasladaron a un nuevo puesto.

3

Problemas de salud: Tenían problemas de salud mental y/o física.

4

Falta de apoyo: No tenían suficiente apoyo financiero, en oración ni/o de otro tipo en su país de origen.

5

Problemas con los compañeros: tenían problemas para relacionarse con los líderes de campo o con otros colegas obreros y compañeros.

6

Preocupaciones personales: Tenían baja autoestima o estaban lidiando con problemas de estrés, ira, expectativas poco realistas, soledad, etc.

7

Discrepancias con la agencia: Tenían desacuerdos con la institución enviadora de obreros sobre temas como políticas, autoridad, etc.

2. ¿Qué han hecho las agencias?

Después de presentar los resultados de la encuesta, el informe de ReMAP incluye por lo menos dos capítulos sobre cada una de las siguientes áreas.

■ **Selección:** Estos capítulos sugieren criterios que son cruciales para considerar al momento de reclutar personas para el trabajo transcultural.

■ **Entrenamiento previo al campo:** Estos capítulos incluyen sugerencias para la capacitación formal y no formal antes de que los obreros reclutas sean enviados a servir.

■ **Orientación:** Estos capítulos sugieren cosas tales como la capacitación transcultural y la adquisición del idioma antes de salir al campo.

■ **Capacitación y supervisión en el campo:** Estos capítulos incluyen aspectos a tomar en cuenta poco después de que los obreros lleguen al campo como, por ejemplo, quién se encargará de darles apoyo inicialmente y a quien rendirán cuentas.

■ **Cuidado de los obreros transculturales:** Cinco capítulos sugieren atención pastoral, atención psicológica, atención a los hijos de tercera cultura, etc.

En el año 2002 comenzó el trabajo de ReMAP II. Se recogieron datos de 22 países incluyendo 600 agencias de envío y un total de casi 40 mil obreros transculturales. Los resultados se publicaron en 2007 bajo el título de *“Vale la pena cuidarlos: Perspectivas Globales sobre las Mejores Prácticas para Retener a los Mis...”* (*Worth Keeping: Global Perspectives on Best Practice in Miss... Retention*, en inglés). ReMap II se enfocó en descubrir si las sugerencias publicadas en ReMAP contribuyeron o no a disminuir la desertión de obreros. Los resultados de ReMAP II arrojaron que las agencias de envío cuyo plantel era de al menos 50 obreros transculturales, sólo perdieron cerca del 6% de sus obreros cada año, pero las agencias más pequeñas perdieron una tasa alarmante del 33%.



3. ¿Los demás obreros cristianos también renuncian?

Una pregunta interesante es si el problema del desgaste y la deserción sólo se presenta entre los obreros transculturales o también entre los obreros cristianos que sirven en sus países de origen. Es posible que a todos los obreros cristianos les afecte este desgaste; afirmar que sólo le sucede a los obreros transculturales significaría que el problema es el trabajo transcultural.

Durante la última década del siglo XX, más o menos al mismo tiempo en que se llevó a cabo ReMAP, el Centro de Investigación Social y Religiosa del Seminario de Hartford recibió una ayuda económica de la Fundación Lilly para dirigir un estudio sobre el estatus de las mujeres ordenadas dentro del protestantismo en los Estados Unidos. Los investigadores encuestaron a miles de pastores, tanto hombres como mujeres, de 16 denominaciones. Recibieron respuestas de 2.668 mujeres y 2.170 hombres, con una tasa general de respuesta del 49%.

Los resultados se publicaron en un libro escrito por Barbara Zikmund, Adair Lummis y Patricia Mei Yin Chang (1998), titulado *“Mujeres del Clero: Un llamado cuesta arriba (Clergy Women: An Uphill Calling, en inglés)”*. Los investigadores encontraron que, durante el año previo, el 25% de los hombres y el 26% de las mujeres habían considerado abandonar su ministerio (respaldado por la iglesia) o lo habían abandonado.

Aproximadamente al mismo tiempo que comenzó ReMAP II, la Escuela de Divinidad de la Universidad de Duke inició otro estudio con el apoyo de la Fundación Lilly, esta vez acerca del desgaste pastoral. Esta investigación resultó en 9662 encuestas a pastores que habían abandonado sus cargos en cinco denominaciones dentro de los Estados Unidos. Los resultados del estudio fueron publicados en 2005 por el Decano Hoge y Jacqueline Wenger bajo el título *“Pastores en Transición: Por qué los clérigos dejan el ministerio de la iglesia local (Pastors in Transition: Why Clergy Leave the Local Church Ministry, en inglés)”*.

Este estudio también arrojó que los pastores estaban renunciando a su trabajo en los Estados Unidos. Aunque existen pocas estadísticas confiables en relación al porcentaje de deserción, el estudio más fiable citado por Hoge y Wenger reportó que el 41.5% de los pastores abandona el ministerio al final de los primeros 10 años, mientras que el 68.0% lo abandona al final de los 20 años de servicio.





4. ¿Por qué renuncian otros obreros cristianos?

En el estudio titulado “*Mujeres del Clero: Un llamado cuesta arriba*” (llevado a cabo al mismo tiempo que ReMAP), Zikmund, Lummis y Chang relatan que los siguientes son factores que influyen en el clero al momento de considerar seriamente la decisión de abandonar el ministerio.

- 1 Un débil auto-concepto profesional
- 2 Escasa remuneración económica por el trabajo ministerial
- 3 No cuenta con un grupo de apoyo pastoral
- 4 Siente que los líderes denominacionales no reconocen sus habilidades

Los capítulos 3-9 del estudio “*Pastores en Transición*” (efectuado durante el mismo intervalo de tiempo que ReMAP II) están dentro de una sección titulada “Siete motivaciones principales”, relacionadas con el por qué los pastores abandonaron su ministerio. Estas son las razones por las que lo abandonaron. Fíjese en cuán similares son a las citadas por los obreros transculturales.

- 1 Preferían otro tipo de ministerio
- 2 Necesitaban cuidar de sus hijos o su familia
- 3 Tuvieron un conflicto en la congregación
- 4 Tuvieron conflictos con los líderes denominacionales
- 5 Se sentían agotados o desanimados
- 6 Tuvieron una conducta sexual inapropiada
- 7 Se divorciaron o tuvieron problemas maritales

5. ¿Qué pueden hacer los obreros transculturales frente a esta realidad?

Durante las últimas dos décadas, las agencias de envío han hecho mucho para intentar reducir las tasas de deserción. Eso es bueno, pero es una parte de la solución. La otra parte depende de los propios obreros transculturales.

Probablemente, lo mejor que los obreros transculturales pueden hacer es unirse a una agencia de envío que tenga por lo menos 50 obreros sirviendo en otras culturas. Algunas agencias pueden decir que tienen 100 obreros, pero esa suma también incluye a todos los que trabajan para la agencia de alguna manera. Por supuesto, en cierto sentido son obreros también, pero a menos que la agencia tenga por lo menos 50 personas sirviendo en otras culturas es poco probable que tenga la infraestructura necesaria para cuidar de sus obreros. Si la agencia tiene 75 personas en “casa” y sólo 25 en otras culturas, es probable que no tenga lo necesario para prevenir el desgaste y la deserción.



Esta ha sido mi propia experiencia en mi servicio a obreros transculturales. Aunque, ocasionalmente, hemos escuchado historias de “horror” de personas que han trabajado en agencias grandes, las hemos escuchado con mucha más frecuencia de la boca de obreros que han servido con agencias pequeñas. Y las escuchamos aún más frecuentemente de obreros que sólo han salido al extranjero con el apoyo de su iglesia local. El peor escenario es cuando la gente forma su propio grupo de apoyo con unos cuantos amigos y salen a la obra transcultural sin un grupo de apoyo sólido en casa.

Al momento de escoger una agencia, lo mejor que los obreros transculturales pueden hacer es preguntar si la agencia tiene algún tipo de políticas o planes para ayudar a sus obreros en tales situaciones. ¿La agencia cumple con las cinco cosas principales que otras agencias comenzaron a hacer después de ReMAP? ¿Cuenta con recursos para ayudar a los obreros que están lidiando con las siete razones principales que ReMAP adjudica a la deserción?

Después de unirse a una agencia, los obreros transculturales deben aprovechar al máximo toda la capacitación, orientación y supervisión que tengan a su alcance. Aquellos que evitan tales cosas son los que tienen más probabilidad de convertirse en otra estadística de deserción. Estos programas existen precisamente para prevenir que algo así ocurra.

Aunque la idea surge de las secciones antes mencionadas respecto a los pastores, es importante que cada obrero transcultural tenga algún tipo de grupo de apoyo con el que pueda compartir sus cargas más íntimas. Todos necesitamos alguien con quien hablar. Es mejor si esa persona está físicamente presente, pero si eso fuera imposible, hablar por Skype o por teléfono es mejor que nada. También es preferible que ese contacto se produzca de manera regular, por ejemplo, semanalmente.

Como dice el dicho: “Hombre prevenido vale por dos”. Es decir, los obreros transculturales que están atravesando circunstancias similares y experimentando las razones por las que los obreros transculturales y los pastores de los estudios mencionados renunciaron a sus puestos, pueden tomar medidas para salir de esa situación.



Ronald Koteskey es Consultor de Cuidado al Asociado, de Go International.
Visite el siguiente sitio web para acceder a otros folletos de esta serie:
<http://crossculturalworkers.com/>