

# CAPITULO I

## LA MOTIVACION

---

### Introducción

El primer paso: *Motivar a las personas claves de la parroquia.*



No fue un trabajo fácil. Había pocos laicos comprometidos en los trabajos de la parroquia y en general su formación era escasa.

Pensaron que el ideal sería llegar a motivar a unas treinta personas. Había que ubicar personas que pudieran interesarse. Vieron la necesidad de trabajar con aquellas que ya estaban colaborando en la Junta Parroquial, en la catequesis familiar, y en Cáritas, pero que además debían incorporar a otras personas, las que si bien no habían tenido participación activa en la organización de la parroquia, tuvieran cualidades y se pudieran interesar en el trabajo de renovación que habían decidido emprender.

El sacerdote, los laicos que habían asistido al seminario y algunos otros, confeccionaron una lista de treinta personas con quienes trabajar.

Decidieron que el mejor camino para interesar a esas personas, era conversar individualmente con cada una de ellas. Contarles lo que habían descubierto, lo importante que era trabajar en la renovación de la parroquia, además les harían ver la necesidad de que ellos participaran y finalmente los invitarían a una primera jornada parroquial.

Una buena parte de los invitados respondió; a la jornada asistieron veinticinco personas.

En la jornada hubo una dinámica de presentación, luego dos laicos y el sacerdote dieron a conocer la experiencia del seminario de planificación, y lo que habían aprendido de él, a continuación, el asesor experto en planificación, les dio a conocer los principales pasos que se deben dar en un proceso de planificación pastoral y destacó, además, la importancia de la participación de todos en el proceso que se deseaba iniciar. La jornada que culminó con la celebración de la eucaristía fue un éxito y sirvió de base para todo el trabajo que se realizaría a continuación.



Lo realizado hasta aquí ya nos ayuda a sacar algunas lecciones importantes acerca de la *motivación*.

## LECCION 1

### **Sensibilizar a las personas claves**

El punto de partida del proceso: *Sensibilizar a las personas claves*.

La idea de cambio había despertado sólo en el párroco y en los laicos que asistieron al seminario. El resto de la gente de la parroquia, seguían su vida igual que siempre, más bien instalados, viviendo su vida cristiana en forma tradicional, rutinaria, sin sentir necesidad de renovación.

Habría sido fatal que los que descubrieron la necesidad de renovación, hubieran llegado a la parroquia a realizar cambios sin haber preparado a las personas. Habitualmente se da una resistencia natural al cambio, no resulta nada fácil pasar de la seguridad de lo conocido y experimentado al riesgo que implica emprender algo nuevo.

En todo cambio, también en los cambios pastorales, la gente necesita ser informada y motivada.

Fue ciertamente necesario hacer ver a las personas que lo pretendido era iniciar algo nuevo. Fue necesario entusias-

marlos con la idea de renovar y mejorar la parroquia. Sólo así se lograría que la gente comprendiera, participara, se comprometiera y se pusiera en actitud de colaboración con el proceso de renovación.

La conversación personal fue un buen primer paso. A veces, en la acción pastoral, se descuidan los contactos personales, se prefiere hacer invitaciones por escrito y la verdad es que el contacto personal es siempre más enriquecedor y compromete mucho más.

La experiencia de la jornada resultó altamente motivadora. Tocó aspectos muy significativos para las personas, por ejemplo: conocer gente nueva - rezar juntos - reflexionar juntos - descubrir que se tiene una tarea común - palpar el entusiasmo de otros, ver que la persona que está a la cabeza (en nuestro caso el párroco), está decidida y entusiasmada con el cambio.

Todos estos aspectos ayudan a la motivación necesaria para embarcarse en un proceso de renovación.

## CONCLUSION

Es imprescindible sensibilizar a las personas claves al iniciar un proceso de renovación.

## LECCION 2

### **Tomar conciencia de que cambio planificado significa emprender un proceso de largo alcance**

Desde el comienzo fue muy importante que las personas se dieran cuenta de que estaban siendo invitadas a incorporarse en un esfuerzo que no daría sus frutos de la noche a la mañana.

Desde el primer momento se les hizo ver que el trabajo que se iba a emprender comprendía varios pasos o etapas, los que se irían realizando poco a poco y que en ningún caso se lograrían en unas pocas reuniones.

Estamos frente a algo bien importante, dado que a menudo la mayor parte de nuestros trabajos pastorales se hacen de manera improvisada.

Parece ser que en la acción pastoral tenemos la tendencia a pensar que basta alguna actividad, ya sea una jornada, una charla o un retiro para lograr un cambio. La verdad es que tanto las personas como las organizaciones logramos cambiar a través de procesos.

Así, un proceso de cambio en una comunidad de base o una parroquia, o en cualquier campo de la acción pastoral requiere de bastante tiempo y trabajo: ¿un año?, ¿tres años?, ¿diez años?

Más aún, en el caso que estamos estudiando, ya que la parroquia requería de una profunda renovación.

Ahora bien, es cierto que provoca alguna dificultad, darse cuenta de que el cambio que se pretende realizar, tardará en llegar, será lento, pero también es cierto que cuando se tiene claridad y conciencia de la importancia de lo que se quiere lograr, esa dificultad queda vencida.

El darse cuenta de que hay un largo camino por recorrer y tener en vista los pasos a dar en cualquier actividad, ayuda a las personas a captar que están ante un trabajo serio y que por lo mismo vale la pena incorporarse a él.

Es necesario desde el comienzo, tener conciencia de que se inicia un camino que será valioso, e irá produciendo sus frutos a la medida que avance el proceso, y que los resultados o metas finales sólo se logrararán a largo plazo.

## CONCLUSION

Debemos ser conscientes de que todo cambio se logra a través de un proceso de largo alcance.

### LECCION 3

## **Es necesario tomar conciencia de la necesidad de participar activamente en el proceso**



En el caso que estudiamos, había sólo unos pocos que al comienzo participaban en la actividad de la parroquia y que dependían mucho del sacerdote.

El estilo de la primera jornada ya marcó un cambio. Fue una jornada activa, la gente pudo expresarse, opinar, intercambiar ideas en un clima de acogida y libertad. Pero no fue sólo el estilo, también influyó que hiciera ver la importancia y la necesidad de que todos participaran en el proceso de cambio. Esta insistencia en el aporte de cada uno y en la participación de todos para lograr que el cambio fuera el fruto del esfuerzo común, ayudó a la gente a ubicarse de una manera nueva frente a la parroquia y constituyó una buena palanca de motivación.

La jornada ayudó de manera significativa a empezar a comprender que estaban siendo invitados a convertirse en miembros activos de la Iglesia, en donde cada uno tiene un lugar y un papel activo (agente) en lo que es la misión y la organización de la parroquia.



Una vez más, debemos afirmar que un proceso de cambio, está destinado al fracaso si lo piensa sólo la persona que conduce o sólo unos pocos miembros de la organización que se desea cambiar.

El proceso de renovación pastoral, se favorece cuando todos los miembros implicados en la organización pueden expresarse, participar en la toma de decisiones y participar activamente en la planificación del cambio.

El proceso de renovación pastoral se favorece cuando se produce un compromiso colectivo a favor del cambio.

## CONCLUSION

Es necesario que todos los miembros participen activamente en la planificación del cambio.

### LECCION 4

#### **La ayuda externa es siempre importante**



Las personas que participaron en el seminario se habían motivado fuertemente y lograron cierta claridad acerca del cambio que necesitaba la parroquia.

A la hora de pensar en qué hacer y cómo realizar el cambio de la parroquia, se dieron cuenta de que no serían capaces de llevar adelante el proceso. Además, se daban cuenta, de que como la gente los conocía, resultaría difícil que aceptaran de sus labios la proposición de renovar la parroquia.

La solución fue recurrir a una persona especializada. La determinación de pedir ayuda a un experto fue un acierto. A los que hacían de cabeza les aportó nuevas luces, y sobre todo les dio la seguridad necesaria como para emprender el camino. Los que participaron en la jornada acogieron con apertura y confianza lo que el experto les propuso.

La presencia de este agente externo reforzó la idea y el sentido de estar emprendiendo un esfuerzo que era serio e importante, y sobre el cual había claridad en relación a lo que se quería lograr y a los pasos que había que dar para conseguirlo.



Haber emprendido otro camino los habría llevado fácilmente al fracaso. Hay quienes luego de algunos descubrimientos iniciales, con mucho entusiasmo, pero sin la capacitación suficiente, emprenden la realización de experiencias que a poco andar se estancan, se complican, lo cual acarrea

desconfianza, crea decepciones y generalmente ocasionan un quiebre del proceso.

Una asesoría externa es siempre necesaria, y muy especialmente cuando se inicia un proceso y la gente no está preparada.

Una asesoría externa siempre ayuda a conocer y elegir mejor los objetivos, los procedimientos que más sirven a la realización del proceso.

Una asesoría externa es generalmente mejor aceptada que la intervención de los que han estado siempre trabajando juntos.

## **CONCLUSION**

**La ayuda externa es siempre importante en un proceso de cambio.**