

¡Los voluntarios son bienvenidos!

Una publicación trimestral de la Comunidad Internacional de Estudiantes Evangélicos (IFES, 55 Palmerston Rd, Wealstone, Harrow, HA3 7RR Inglaterra). Editor: James F. Nyquist. Número 1.

1. Una visión panorámica sobre el trabajo voluntario

A lo largo de la historia bíblica las personas manifestaron su respuesta a Dios a través de ofrendas de tiempo, productos, dinero y sirviendo a su comunidad. A menudo los héroes de la fe del Antiguo Testamento arriesgaron sus propias vidas debido a su completa dedicación a Dios; y es imposible imaginar la vida y obra de Jesucristo sin la compañía de aquellos hombres y mujeres que dejaron voluntariamente sus hogares, trabajo, familia y amigos para seguirlo.

Hasta donde sabemos, el sacerdocio levita del AT es una excepción dentro del contexto del servicio voluntario a Dios. Toda la tribu de Levi estaba separada para realizar los ritos sagrados. Sin embargo en el ministerio de Jesús y la iglesia primitiva, la llegada del Espíritu Santo resultó en un nuevo concepto: el sacerdocio de todos los creyentes. Cristo otorgó dones a cada creyente para que todos pudieran participar en la construcción de la iglesia.

Hoy en día la obra de una iglesia local próspera avanza en la medida en que todos los miembros ejercen sus dones. Y al mismo tiempo, al ejercer sus dones cada cristiano también crece. Las iglesias que esperan que sólo los ministros asalariados realicen todo el trabajo raramente crecen numéricamente, y los miembros pierden la oportunidad de crecer a través del ejercicio de sus dones.

De la misma manera, un movimiento estudiantil que prospera es aquel que descubrió como capitalizar los dones de cada uno de sus participantes: estudiantes, profesores y profesionales. Con el trabajo voluntario de algunas personas se comenzaron grupos locales, movimientos nacionales, sirvieron como asesores, abrieron sus casas para los estudiantes, y colaboraron de todas las maneras imaginables en la obra estudiantil.

Al mismo tiempo, cuando el grupo local gana el apoyo y respeto de la iglesia local, esta

contribuirá con sus oraciones, consejos, hospitalidad y ofrendas. De esta forma el grupo será espiritualmente más efectivo.

Muchos movimientos no lograron concretar su visión por falta de recursos para contratar obreros para hacer el trabajo. La falta de estabilidad económica y política hizo que los cristianos no logren ganar lo suficiente para mantener a sus familias, la iglesia local y además ofrendar para organizaciones cristianas como el movimiento estudiantil. En países donde los cristianos representan un pequeño porcentaje de la población total, o donde las iglesias están principalmente en el campo, la posibilidad de contratar obreros está demasiado lejos en el tiempo. ¿Puede el movimiento esperar tanto tiempo? ¿Debe depender siempre del auxilio de grupos con más solvencia económica?

La verdad sobre la que debemos construir nuestra visión es que realmente los dones de Cristo son otorgados a cada cristiano independientemente de su status social, económico o político. La falta de estabilidad económica o política no anulan los dones de los hijos de Dios. Sin embargo si no somos precavidos, la falta de dinero puede llevarnos a desanimarnos y rebajar nuestras aspiraciones en el ministerio estudiantil. El ministerio voluntario puede ser, justamente, estimulado por esta falta de recursos financieros, en la medida en que aprendamos a incorporar voluntarios en los puntos vitales del ministerio. Ese es el objetivo de estas cartas trimestrales.

Los voluntarios en acción

Un estudio de caso

La experiencia de Brasil con asesores auxiliares (no remunerados) es un ejemplo de cómo un movimiento puede incorporar el trabajo voluntario. Estamos en deuda con Ziel Machado (secretario regional para América Latina), que escribió el siguiente texto cuando era secretario general del movimiento brasileño.

¡La obra estudiantil no es una tarea solamente para estudiantes! Cuanto más rápido reconozcamos esto, más rápido desarrollaremos estructuras duraderas en el contexto de permanente cambio del mundo estudiantil.

El *cambio* es inevitable en el mundo estudiantil, ya que cada año llegan nuevos grupos y otros se reciben. El propio movimiento estudiantil pasa por cambios a medida que crece, obligándonos a buscar la mejor manera de equilibrar la ancestral tensión entre cantidad y calidad. Nos damos cuenta que no todas las formas de crecimiento son buenas (¿el cancer por ejemplo?), pero al mismo tiempo no queremos reprimir lo que Jesucristo está haciendo (él es el responsable por este crecimiento). Al final de cuentas, sembramos porque esperamos una buena cosecha.

¡No es fácil crecer! En la ABUB estamos acostumbrados a grupos pequeños con énfasis en la calidad. Sin embargo cuando los grupos crecieron numéricamente debido a este énfasis, aprendimos algunas lecciones que vale la pena compartir.

El crecimiento puede generar dudas y conflictos. Nos obliga a buscar nuevos métodos, a ser creativos, cuestiona la manera en que actuamos. La manera en que trabajábamos antes no será necesariamente útil en el futuro. Según Lindsay Brown, secretario general de la CIEE, debemos tener en vista tres criterios para evaluar el cambio:

Histórico (recordar de donde venimos)

Identidad (cual es la marca que distingue a nuestro movimiento)

Visión (una propuesta de trabajo renovada)

El crecimiento implicará cambios en las finanzas y en los recursos humanos. ¡Nuestra experiencia es que la limitación financiera es

una compañera de largo tiempo! No creo que debamos pensar simplemente en nuevas maneras para mejorar las técnicas de recaudación. Aprendimos que en el Tercer Mundo debe cambiar la manera en que sustentamos a los misioneros.

Más aún, en Brasil las iglesias no dieron atención a las necesidades de los jóvenes en general, aún cuando representan más de la mitad de la población (y los estudiantes universitarios representan un 2%). El ministerio entre jóvenes no tiene suficientes obreros, y de estos pocos fueron preparados para esta tarea. Los campos son extensos y los sembradores son pocos.

Otras limitaciones para el crecimiento son el fuerte énfasis en el ministerio ordenado y un falso concepto de productividad en la comunidad evangélica brasilera. Es vital un redescubrimiento del sacerdocio universal para que el trabajo misionero progrese. También debemos abandonar la idea de que el éxito es proporcional al tiempo dedicado al cuidado pastoral (como si este fuera parte de una línea de montaje en una fábrica). De hecho, el ministerio estudiantil se parece más al trabajo de un artesano.

Esta situación nos lleva a revisar nuestros modelos de misión. Después de todo, si Dios quiere utilizarnos como instrumentos de Su Reino, la pregunta es ¿cómo vamos a poner en práctica este llamado?

El desafío pastoral del ministerio estudiantil

¡Un trabajo bien realizado significa más trabajo! Esto significa que si hay crecimiento, habrá más cuidado pastoral. Recientemente recibí una carta de una obrera del movimiento en la que hacía algunas preguntas que reflejan la intensidad del problema:

- a) ¿Cómo nos acercamos a una generación para la cual la verdad (cualquier verdad) ya nos es algo de valor?
- b) ¿Cómo logramos que se comprometan, cuando la tendencia actual es no tomar nada en serio?
- c) ¿Cómo lograr resultados a duraderos en un contexto que valoriza lo que es pasajero?
- d) ¿Cómo cultivar relaciones profundas en una sociedad que valoriza lo que es superficial?

Este es tremendo desafío pastoral. Preguntas como estas no pueden ser respondidas con un pequeño folleto que tienen "todas" las respuestas. Los estudiantes quieren conversar sobre estos problemas, y tomarán en serio a los que estén dispuestos a escucharlos con atención. Necesitan ver (y convivir con) buenos modelos... aquellos que enfrentaron estos problemas honestamente y encontraron respuestas.

Durante la Asamblea Mundial en Colombia, en 1987, Samuel Escobar nos desafió a desarrollar el cuidado pastoral, dentro del cual el obrero, o asesor auxiliar, es:

- a) Un **modelo** a través del cual el estudiante puede ver cómo tratar el dinero, poder, sexualidad y estilo de vida.
- b) Un **maestro** minucioso, preparado para enseñar bíblicamente y para escuchar las más profundas preguntas y dudas del estudiante.
- c) **Dispuesto a acompañar**. Esta es la parte más difícil, ya que siempre estamos apretados por nuestras agendas. Sin embargo, si no dedicamos tiempo para conversar con los estudiantes líderes, nuestro trabajo será superficial.

Aquí tenemos un problema difícil de resolver: por un lado, hay un desafío pastoral que nos insiste en la calidad de nuestro ministerio; por otro lado el crecimiento de nuestro ministerio y las dificultades que ponen en evidencia las limitaciones de nuestro modelo de trabajo y estrategias. Debido a esta dificultad, insistimos para que cada grupo local encuentre asesores auxiliares que podrán dedicar tiempo a los estudiantes. Los grupos que cuentan con estas personas están desarrollándose de una manera más saludable posible.

En el movimiento brasilero nos pusimos como meta dos asesores auxiliares para cada grupo local (el grupo local es la suma de los estudiantes líderes de los grupos de estudio bíblico en una ciudad). Todavía no alcanzamos

esta meta, pero esperamos que de esta manera será posible dar cuidado pastoral y ánimo a todos los estudiantes del grupo.

Esta estrategia, incorporar asesores auxiliares, no es la única que puede ayudar en el desarrollo de la obra estudiantil. Además de esta, estamos desarrollando otras estrategias: proyectos conjuntos con las iglesias locales, maneras alternativas de recaudar fondos, estructuras que creen oportunidades para ministerio a largo plazo. Sin embargo nos damos cuenta que nuestra mayor riqueza son las personas, y una prueba de esto son los asesores auxiliares.

Lo que al principio parecía imposible - fortalecer y apoyar los grupos de estudiantes desparramados en los cuatro extremos de un país del tamaño de Brasil, con pocos recursos y pocos obreros- se torno poco a poco, por la gracia de Dios, una realidad. A través de la generosa y fiel participación de asesores auxiliares, quienes descubrieron que la obra estudiantil era el lugar apropiado para desarrollar su ministerio, pudimos superar las limitaciones que nos impedían tener estructuras de apoyo para que los estudiantes crecieran en cantidad y calidad.

Una encuesta reveladora

La vitalidad y extensión de la participación de los voluntarios depende principalmente del compromiso de los líderes. A continuación hay algunas preguntas que pueden ayudarlos a desarrollar la participación de los voluntarios:

A. El grupo de liderazgo

1. ¿Están como equipo listos para incluir voluntarios en todos los aspectos del ministerio, cuando haya personas capacitadas disponibles?
2. ¿Han preparado una descripción de las características que debe tener un obrero voluntario?
3. ¿Tienen directrices de cómo deben ser supervisados los voluntarios para darlos soporte?
4. ¿Tienen programas de capacitación para los voluntarios?
5. ¿Los voluntarios son incluidos en los planes a medio y corto plazo?

B. Las reuniones de equipo

6. ¿Con qué frecuencia la agenda de trabajo del equipo de obreros incluye tareas que puedan ser desarrolladas por los voluntarios?
7. ¿Actualizan periódicamente la lista de las personas que podrían trabajar como voluntarios?
8. ¿Incluyen en la agenda un punto que enfoque cómo las personas de la lista del punto "8" pueden ajustarse a la lista del punto "6"?
9. ¿Instruyen a una persona del equipo que pida a determinados voluntarios que ayuden a los estudiantes en una universidad en particular o que se unan a un proyecto determinado?
10. ¿Con qué frecuencia invitan a los voluntarios para participar de las reuniones de planificación?
11. ¿Oran regularmente por las personas de la lista del punto "7"?

C. Cuidado de los voluntarios

12. ¿Tienen maneras de escuchar a los voluntarios? (por ejemplo informes a cada determinado período)
13. ¿Los voluntarios son bienvenidos en las reuniones del equipo?
14. ¿Invitan regularmente a los voluntarios para participar de las reuniones de planificación de los eventos? ¿Son invitados para las reuniones en que evaluarán los eventos en que los voluntarios participaron?
15. ¿Los horarios de las reuniones son elegidos de manera tal que los voluntarios puedan participar?
16. ¿Tienen directrices que les permitan agradecer y afirmar a los voluntarios, tanto a nivel local como nacional?
17. ¿Han desarrollado una manera para acompañar a los voluntarios que fracasan o son ineficientes?
18. ¿Los criterios para gastos y las finanzas son claramente trabajados y comunicados a los voluntarios?
19. Si es apropiado en su cultura ¿han puesto por escrito contratos con los voluntarios que especifican la cantidad de horas por semana, la universidad o tarea asignada, persona a quien deben responder, y la duración del compromiso (meses o años)?

D. Reconocimiento

20. ¿Tienen el cuidado de presentar a los voluntarios a los estudiantes, profesores y otros

voluntarios con los cuales estarán trabajando?

21. ¿Reconocen y agradecen públicamente a los voluntarios que ayudan a un grupo de estudiantes o en otras tareas? ¿Lo hacen en los congresos? ¿En los boletines? ¿En los informes?
22. Cuando un líder estudiantil manifiesta a un obrero su aprecio por el trabajo de un voluntario que los está ayudando, ¿este obrero anima al estudiante para manifestar este aprecio directamente al asesor voluntario?
23. ¿Incluyen regularmente el valioso trabajo de los voluntarios en los informes al comité nacional?

Paren por un momento y piensen

a. ¿Estas preguntas los animan?

... en la relación que tienen actualmente con los voluntarios,

... acerca del rol que los voluntarios tienen en su movimiento.

b. ¿Algunas de estas preguntas los hacen sentirse amenazados?

... en relación a su falta de visión sobre la participación de los voluntarios,

... por la posibilidad de que los voluntarios reemplacen a los obreros asalariados... tal vez por la posibilidad de que incluso tomen parte o todo su trabajo.

... por la demanda de tiempo que significaría acompañar de manera apropiada a los voluntarios.

c. ¿Estoy dispuesto a llevar este tema para discusión, tanto en el grupo de obreros como en el comité? ¿Estoy dispuesto a implimentar los cambios que sean necesarios? ¿Estoy dispuesto a usar mi influencia para lograr una participación más fuerte de los voluntarios?

d. ¿Estoy dispuesto a orar por esto?