

OBSTACULOS A LA VERTEBRACION DE LA CRISTIANDAD

Chale Mántica

S

e trata de un rollo que Chale Mántica presentara en Managua el 10 de mayo de 1977, tiempo en que ya se hablaba de la preocupación de la virtual ineficacia de los Cursillos de Cristiandad, por cuanto después de tanto tiempo, aún no se veía, al menos, asomarse la consecución de su finalidad.

“ INTRODUCCIÓN

He militado en Cursillos doce años en estrecho contacto con personas de muchos países y conozco sus frutos a nivel de personas, de familias, de parroquias, ambientes, de estructuras, de ciudades, de países. Sus frutos son tales que alguna vez he dicho que necesitaremos la mitad de la eternidad en el cielo para terminar de contar las maravillas que por su medio quiso hacer el Señor, y valorar el papel que jugaron en la presente historia de la Iglesia. En resumen, soy un enamorado loco de Cursillos. Y sin embargo estoy convencido, y así lo digo cada vez que tengo oportunidad, que en ninguna parte del mundo han rendido nunca los Cursillos más del 10 % del fruto que pueden y suponen dar.

Este rollo pretende señalar solamente algunas causas que obstaculizan la plena consecución de su finalidad. No pretende dar fórmulas, sino abrir ventanas. No pretende ser exhaustivo, sino suscitar nuevos escritos sobre el tema.

OBSTACULOS GENERALES

Empecemos por enumerar las causas generales más evidentes para descender luego a temas más interesantes.

Los Cursillos no rinden los frutos que debieran:

1. Cuando se desvía su finalidad
2. Cuando se desvirtúa su estrategia
3. Cuando se mutilan sus estructuras, o
4. Cuando se descuida a las personas
5. En general, se desvía su finalidad cuando quienes encabezan el Movimiento:
6. No la conocen (ignorancia) y tiran con escopeta, contentos con recoger lo que caiga;
7. No la comprenden, y en su consecuencia, no la valoran. Por no valorarla minimizan su alcance y usan cañones antiaéreos para matar mosquitos.
8. No la aceptan, convencidos de que los Cursillos deben usarse para otra cosa, generalmente para la pastoral en moda.
9. Se la expropian para llevar agua a su molino y hacen del Movimiento, solo un método.
10. Se desvirtúa su estrategia:
11. Cuando se piensa que el Cursillo convertirá en líderes a los que no lo son;
12. Cuando a los que sí lo son, se les trasplanta o reubica;
13. Cuando se les asocia para hacer todos la misma cosa;
14. Cuando se valora más el hacer nuevas cosas que el cristianizar todo lo que se es.
15. Se mutilan sus estructuras:
16. Cuando lo que debe ser Grupo, se queda en simple reunión, o se convierte en Equipo, célula, círculo, o tertulia.
17. Cuando la Ultreya se convierte en cátedra, en palestra, en mitin o escenario;
18. Cuando la Escuela informa, pero no forma ni transforma;
19. Cuando el Secretariado se conforma con resolver problemas, en vez de suscitar iniciativas.
20. En general, se descuida a las personas:
21. Cuando la Escuela no es cuerpo colegiado;
22. El dirigente necesita ser siempre dirigido;
23. Cuando en vez de conocer, situar, iluminar y acompañar, nos conformamos con saludar, deslumbrar, encuadrar y abandonar;
24. Cuando se las separa del árbol antes de madurar.

Todo lo anterior puede sintetizarse en una frase, y es: Que la inserción integral de las personas y la vertebración de la cristiandad sólo las logra el Movimiento cuando éste está estructurado en sus tres tiempos de Precursillo, Cursillo y Postcursillo y cada uno de estos tres tiempos es debidamente entendido y atendido.

UN OBSTÁCULO CONCRETO

Dejando atrás las causas generales, aterricemos ahora hacia obstáculos concretos. Quizá uno de los más graves sea: La falta de una clara diferenciación entre la Estrategia que siguen los Cursillos y la Estrategia que debe seguir el Cursillista de cara a la transformación de los ambientes.

Los Cursillos tienen una estrategia que en su visión más simple consiste en: la reinserción de líderes conversos en los ambientes de donde salieron, actuando desde una circunstancia santificante que posibilite su progresiva conversión integral y el descubrimiento de su propia vocación como cristianos en el mundo.

Esta estrategia se realiza mediante los tres pasos o funciones, de todos conocidas:

1. Buscar y forjar las piezas
2. Situarlas en su justo lugar; y
3. Vincularlas orgánicamente entre sí;

Lo que es lo mismo: Detectar y seleccionar los ambientes de mayor repercusión y en ellos a sus verdaderos líderes, que son los agentes de cambio.

Progresivamente forjarlos en Cristiano, en el Precursillo mediante el tratamiento; en el Cursillo, posibilitándoseles un inicio de conversión; y en el Postcursillo, procurando su conversión integral (de toda la persona).

Situarlos, que es posibilitar que cada uno descubra y ocupe con responsabilidad el justo lugar que el Señor como vocación personal intransferible le reservó el mundo.

Pero vincularlos vitalmente, con el resto del cuerpo (orgánicamente) para recibir de El orientación crecimiento e impulso por el enriquecimiento y ayuda mutua los demás miembros cuya diversidad de carismas confluye para el bienestar de todo el cuerpo.

Todo esto POSIBILITA la transformación de los ambientes, pero no la REALIZA.

Los Cursillos vertebran, estructuran la cristiandad que hace posible la transformación de los ambientes. Sus ambientes los transforma cada cursillista concreto.

No basta con que exista un Movimiento de Cursillos para que los ambientes se transformen. Ni siquiera es suficiente que los Cursillos como Método o como Movimiento funcione bien. Es necesario que cada cursillista (salto de la estructura a la persona) conozca y ponga en marcha una estrategia propia, basado en las directrices y criterios que supone haber recibido en su Cursillo.

Desgraciadamente no suele recibirlos o no suele comprenderlos:

Porque el Rollo de Estudio del Ambiente ha sido desvirtuado al poner énfasis o reducirlo a un Estudio estadístico o sociológico de la Realidad Nacional, que equivale a mostrar la magnitud del problema sin dar una estrategia para su solución.

O porque por falta de una concatenación adecuada no se capta la estrecha relación de este rollo con del Seglares, Piedad, Estudio y Acción. Dirigentes, Cristiandad en Acción y Seguro Total.

Hemos trabajado mucho en la concatenación de los rollos de cara a la conversión del individuo y poco en su concatenación de cara a la transformación de los ambientes. Es necesario que sin descuidar lo otro, de la mitad del Cursillo en adelante, todo esté centrado y orientado a la transformación de los ambientes.

En mi rollo sobre el Cursillo suelo decir que sale sobrando todo lo que en el mensaje no esté orientado a:

1. Que el candidato tenga un inicio de conversión;
2. Que el candidato tome conciencia de su realidad externa y se comprometa a su transformación; o
3. Que el candidato tenga una circunstancia santificante que acelere y perfeccione ambas cosas (su conversión personal y la transformación ambiental).

Su compromiso con esta transformación es, sin embargo, insuficiente. No basta con que quiera, es necesario que pueda. Y para poder bien, que sepa cómo. Desgraciadamente en nuestro medio (Escuela, Ultreyas, Homilías, y aún pastorales) sobran voluntarios para decirnos y recordarnos continuamente todo lo que debemos hacer y pocos para iluminar el cómo.

En este rollo vamos a tratar de explicar lo que llamaremos la Estrategia para la Transformación de los Ambientes, (y que interesa a cada cursillista), para diferenciarla de la Estrategia para la Vertebración de la Cristiandad, que interesa, sobre todo, a los dirigentes del Movimiento.

Antes de explicarla, sin embargo, me parece necesario hablar primero de algo que podríamos llamar:

NECESIDADES O CONDICIONES PREVIAS PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LOS AMBIENTES.

Ante todo me parece necesario que el Cursillista comprenda claramente en qué consiste el cambio que se busca. Para comprenderlo, le puede ser útil la siguiente aclaración con respecto a ciertas diferencias básicas entre Ambiente, Sistema y Estructura:

El ambiente configura nuestro modo de ser. La estructura determina nuestro que hacer y el SISTEMA impone un modo de actuar.

El formar parte de un ambiente implica una “conversión” a las ideas, los valores y actitudes que lo constituyen. La estructura sin embargo, sólo exige la acepción (voluntaria o no) de unas funciones y objetivos.

El estar bajo un sistema sólo supone acatamiento (voluntario o no) de ciertas normas y procedimientos.

En el ambiente las decisiones y los actos fluctúan libremente de conformidad con las ideas, valores y actitudes de las personas que las detectan.

En la estructura las decisiones están predeterminadas por el objetivo que se pretende lograr, y las acciones limitadas por la función que en ellas se ejerce. En los sistemas, predeterminadas por las leyes y procedimientos que los constituyen.

Una vez constituida la estructura o puesto en marcha el sistema, ninguna persona aislada puede, en cuanto tal, modificar su esencia u objetivos, porque la primera y más importante función en la estructura es precisamente garantizar su imposición.

En este sentido, nadie “gobierna” las estructuras o sistemas. Simplemente las cuida y supervisa, y quienes las encabezan tienen como función primordial y ley superior a ellos mismos, la preservación del status quo, el auto-fortalecimiento y la consolidación de lo logrado.

De aquí que el “cambio de estructuras” y la abolición del sistema”, supongan mucho más que la sustitución de las personas que las encabezan. (Hay muchas estructuras y sistemas injustos encabezados por personas de buen corazón y gente de buena voluntad).

Supone el cambio (sustitución) de los mismos objetivos a lograr y el cambio (sustitución) de las “reglas de juego”.

Como este cambio no puede brotar del seno mismo de las estructuras o del sistema, suelen a su vez propugnar o desembocar en un régimen totalitario.

Otros opinan que aunque este cambio de reglas y objetivos trasciende o está fuera del alcance (y del deseo) de unos pocos, si está al alcance de la masa, la cual tras un proceso de concientización, exige y realiza de este cambio, realizándose la Revolución Cultural.

Determinar si este cambio es o no necesario, determinar qué debe cambiarse y en qué medida, o con qué pretendemos sustituir lo que se cambie; juzgar si los medios para lograrlos son lícitos o aptos es decisión que compete y obliga al ciudadano de cada país concreto.

Lo que si debiera ser evidente a estas alturas es que mientras ESE cambio de estructuras y sistemas puede ser distinto en cada país, respondiendo a las necesidades concretas de cada lugar, y se ha realizado de diversas maneras a lo largo de la historia, según la realidad de cada época; el cambio que nosotros pretendemos es para “todas las gentes”, y válido hasta la consumación de los tiempos.

Que no pretendemos simplemente un cambio, sino la “cristianización” de la sociedad y el establecimiento del Reino de Dios. Que el cambio que buscamos es además distinto, ya que una vez consumado no consistirá en la implantación de un nuevo sistema (leyes, normas que cumplir) que sustituya al anterior, ni en la supremacía de la Superestructura (la Iglesia). Confiamos en que la Iglesia comprendió ya que no se puede “legislar” el cristianismo ni tratará de repetir el Sacro-imperio. Consistirá en el contagio de un modo de ser (el de Cristo), cuyas ideas, valores y actitudes son capaces de iluminar (luz) y dar sabor (sal) cristiano a todo posible sistema o estructura del futuro, y en el seguimiento de una persona, no de una ideología, ni de una “causa”.

Nuestro trabajo tiene que preceder el cambio de estructuras a fin de iluminar el camino, y continuar después del cambio, puesto que lo trasciende. Y no podemos olvidar, sin serias consecuencias que si bien es cierto que los presentes sistemas y estructuras son con frecuencia un serio obstáculo a la vivencia cristiana y por ello su cambio nos debe interesar profundamente, también es cierto que los países donde este cambio supone haberse realizado ya, el “estándar de vida cristiana” no ha mejorado en absoluto.

Ningún sistema o estructura puede generar por sí, vida cristiana. Aceptamos que algunos serán un obstáculo menos que otros. Pero el Señor nos advierte que su Reino y los del mundo serán siempre incompatibles.

De todo lo anterior tendría también que resultar evidente el que si el cristianismo:

1. Es un modo de ser (y no un simple que hacer);
2. Su modo de actuar no está regido por la imposición de una ley, sino por las mociones el Espíritu.
3. Supone, la conversión de unas ideas, valores y actitudes;
4. Pero consiste en el libre y voluntario seguimiento a una persona;
5. Cuyo reino se inicia en el corazón del individuo.

La puerta lógica de entrada a la iluminación y salazón de la Sociedad tiene que ser la persona, continuar por los ambientes y culminar con las estructuras y sistemas, en ese orden.

Es necesario que el cursillista conozca sus limitaciones (y posibilidades) y delimite su parcela.

En el rollo de Ideal decimos que éste debe ser asequible o se transforma en utopía. Son muchos los que se rinden de antemano, no porque se plantearon imposibles.

Confrontada con la “Realidad Nacional” (o mundial), con la Sociedad Corrupta, en el “Sistema Viciado”, con las “Estructuras Opresoras”, el cursillista se siente impotente y ve como única salida el “organizarnos para formar un frente unido”

Pero un “Frente unido Cursillista” sería sólo un fuerte unido más entre los muchos “fuertes unidos” que tiene ya la sociedad. La existencia de uno más consistiría evidentemente un aumento en la división, no en la unidad.

Los “frentes unidos” de la sociedad suelen ser además uniformados. En general se agrupan porque tienen una misma ideología, unos mismos intereses, unos programas, unas metas, unos métodos y unas consignas. Todos podemos y quizá debemos ingresar en ellas.

Nosotros tenemos un mismo Señor, pero su seguimiento es distinto para cada uno. Y expresamente integramos el Movimiento buscando la máxima heterogeneidad en todos los sentidos.

Donde se ha experimentado el “frente unido cursillista”, siempre ha resultado en división, no en unidad.

Pero el mensaje del cursillista aunque CONFRONTA a la persona con el mundo, no la enfrenta con el mundo como bloque, ni con la sociedad, ni con la estructura, o el sistema, sino sus ambientes.

Le da una visión general, pero con una tarea particular, en una parcela concreta: la pequeña parcela de sus propios ambientes.

No le pide rompe un directorio telefónico, sino romper cuatro o seis páginas.

El cursillista necesita tener una visión de la Iglesia. Saber que el éxito supone la labor de muchos. La Iglesia tiene como campo el mundo. El Movimiento de Cursillos, los ambientes de ese mundo, y cada cursillista concreto, el suyo propio.

Debe conocer la amplitud de su campo y la medida de su influencia.

Al que nació para general no se le permitirá quedarse de sargento. Quienes, por su posición, sus carismas o sus medios tienen afluencia sobre todo el ámbito nacional, debe proyectarse en la misma medida. Pero quien tiene un ámbito menor, debe centrarse en él y todos comprender que nuestra proyección cristiana no es un concurso para ver quien hace más, sino el concurso de todos en el Plan de Dios, realizando cada uno lo propio. El Señor no nos preguntará cuánto hicimos, sino si hicimos su voluntad.

Para que el cursillista acepte sus limitaciones a la par que valoriza su parcela, es necesario:

1. Que a su vez los demás acepten y valoren la importancia de su grano de arena en la consecución del todo.

El peor enemigo de la Finalidad de Cursillos es el dirigente o Sacerdote que nos dice que “no estamos haciendo nada”, porque no lo estamos haciendo todo y porque todo loe parece poco. El que quisiera verlo a uno en todas partes y a todos en un mismo lugar. El que exige a los Cursillos ya lo que la Iglesia no ha podido en dos mil años.

1. Que determine la amplitud de su influencia, teniendo en cuenta que quien es líder de un ambiente no lo es necesariamente en los demás (de aquí la gravedad del trasplante) y que aún el mayor de todos ellos, el líder de Líderes tuvo su Nazareth.
2. Pero que valore la amplitud de su repercusión, en la seguridad que la amplitud cristiana no termina nunca donde comienza; y que debido a la interacción de los ambientes, la idea que se enciende en la Universidad puede repercutir en el Congreso, los valores que se afirman en el hogar, puede repercutir en el futuro en la economía del país, y las actitudes que alguna vez adquirimos en la tertulia, en la mesa de tragos, en el convivio al parecer intrascendente y superfluo, marcaron profundamente grandes áreas de nuestra conducta y alguna vez decidieron nuestra vida.
3. Que la influencia del ambiente es tal que no se puede hablar de ambientes sin importancia. Hay en mi tierra una ciudad tradicionalmente austera y sobria y convertida hoy al más absurdo y vulgar snobismo. Yo podría ponerle nombre, lugar y fecha a quien, donde y cuando comenzó el proceso. Comenzó con la compra de aquel Cadillac y la actitud general de ostentación que luego se proyectó y contagió a los “Señores Principales” de la ciudad.

El ambiente en donde se incubó la nueva Mentalidad fue en el club social y en él las mesas de tragos en donde convergen semanalmente todos los ricachones del pueblo.

Lo que en un tiempo fue cuna de todos los intelectuales del país, hoy ha institucionalizado su mediocridad, superficialidad y snobismo. El progreso se mide por el número de yates en el puerto, mientras la ciudad languidece y deteriora a simple vista. Bastó una idea, un valor, unas actitudes y unas circunstancias en qué proyectarlas para decidir el triste destino de una ciudad.

Y con esto aterrizamos y pasamos a explicar la ESTRATEGIA PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LOS AMBIENTES

Más que explicarla, trataré de ilustrarla, porque la imagen es siempre más clara que el concepto. Pero de los ejemplos iré sacando conclusiones y abstrayendo los principios y elementos que caracterizan la estrategia.

Managua es la sede del gobierno. En ella están el Congreso, los Ministerios, las Cortes, los cuarteles y muchas otras entidades que constituyen la estructura gubernamental. Hay también Bancos, Compañías financieras, Instituciones de ahorro, Institutos de Desarrollo, etc., que sin pertenecer a un mismo dueño o grupo de personas pueden sin embargo formar una única y sólida estructura porque coordinan sus esfuerzos, sus recursos o sus decisiones a la consecución de unos mismos objetivos que tienen en común.

También encontramos Cámaras (de Comercio, de Industria, de construcción, etc.) Sindicatos, Cuerpos Colegiados (como el de Abogados o el de Arquitectos) que pueden tener objetivos o intereses contrarios los unos de los otros, pero que agrupan en su seno, a apersonas o instituciones que tienen intereses y objetivos comunes y por ello constituyen estructuras independientes en sí mismas.

Finalmente encontramos colegios, Universidades, Institutos, Clínicas, Hospitales, Diarios, Radiodifusoras, Estaciones de Televisión, Industrias, Comercios, etc., que también son estructuras: Grupos de personas que se agrupan y coordinan para conseguir unos objetivos, prestar unos servicios o proteger ciertos intereses que puedan o no coincidir con el bien común.

Como dejamos dicho, estas estructuras se resisten al cambio, porque en sus objetivos radica precisamente su razón de ser.

Estas estructuras están a la vez sujetas a un Sistema que regula sus transacciones y operaciones y que está constituido por leyes y procedimientos no necesariamente escritos, sino aceptados por el uso y que pueden, inclusive, ser ilegales y aún inconstitucionales. Ejemplo de lo primero son las leyes que rigen el Sistema Capitalista, la Sociedad de Consumo, el sistema burocrático, las legislaciones del país y los estatutos y política de las empresas, etc.

Ejemplo de lo segundo puede ser: En lo político, “se prohíbe hablar mal del gobierno”. En lo económico, “los sueldos no los determina la justicia, sino la competencia”. En lo moral, “robar al fisco no es pecado”. En lo familiar, “El hombre tiene derecho a ciertos pecados que están prohibidos a la mujer”, etc.

Como se ve, muchas de las leyes y procedimientos del sistema sí pueden ser cambiados.

Regresando a las estructuras, observamos que en cada una de ellas suceden muchas cosas que no tienen nada que ver con el giro del negocio o funciones normales que en ella se realizan por la consecución de su objetivo; ni con las leyes o procedimientos oficiales que las rigen.

La Universidad, además de médicos fabrica drogadictos y guerrilleros. El comercio además de mercaderías, compra y vende personal y vende personas mediante el soborno. La industria además de productos, fabrica obsolescencia; el Ejército en vez de constituir una defensa, constituye una amenaza; el gobierno en vez de procurar el bien común, vela por los intereses de un partido o de una persona; la publicidad, en vez de anunciar algo que satisface una necesidad o un deseo, despierta el deseo por cosas innecesarias; la prensa, en vez de informar, desorienta, lo llamado a entretener, corrompe, los llamados a acelerar el proceso de desarrollo, lo retrasan, etc. basta para ilustrar lo que cada uno pueda completar.

Todo esto afecta las vidas de muchas personas y las más afectadas no suelen ser precisamente las que trabajan en esa estructura, sino las de fuera.

Sin embargo, nada de lo que he descrito sucede por casualidad. Dentro de cada una de estas estructuras coinciden en un momento dado ciertas o personas con ciertas ideas, valores y actitudes, que debido a ciertas circunstancias son las verdaderas causantes de lo que allí sucede.

Estas personas, ideas, valores actitudes y circunstancias que coinciden en determinado tiempo y lugar, y que en mayor o menor grado influyen sobre el comportamiento de un cierto número de personas, constituyen lo que llamamos un AMBIENTE.

Estos ambientes si pueden ser transformados y su transformación repercutirá sin duda alguna, en gran fuerza sobre el comportamiento, no solo de las personas, sino de la estructura misma, puesto que comprobamos que su comportamiento anómalo presente no obedece únicamente a sus elementos puramente institucionales o a sus sistemas o leyes oficiales, sino a elementos mayormente ambientales.

Uno de los criterios que debemos tener siempre presente es que el ambiente ejerce en el hombre más influencia que la institución y que los efectos ambientales difícilmente pueden combatirse con medios puramente institucionales, sino que a un problema ambiental debe darse solución ambiental.

Un ambiente no puede cambiarse con leyes o decretos. Si así fuera, bastaría una circular de la Gerencia diciendo: “se prohíbe robar” para acabar con los desfalcos. Es necesario el cambio de las ideas, valores y actitudes de las personas que lo constituyen como zona de influencia.

Ni bastan los elementos institucionales para garantizar la consecución de los objetivos oficiales de la institución o estructura. Una Universidad puede canalizar todos sus elementos institucionales a la formación de empresarios con una mentalidad capitalista y los ambientes de la Universidad, producir marxistas convencidos.

De aquí que los Cursillos, al pretender la transformación de la sociedad, traten de penetrarla a través de sus ambientes y no directamente de sus instituciones, estructuras o sistemas. De hecho hasta la aparición de la encíclica Populorum Progressio, el término estructura era extraño a su literatura.

Una vez conocido lo que es un ambiente y su comportamiento, el siguiente paso tiene que ser el de identificar los nuestros.

Para poder indentificarlos, lo primero que tenemos que vencer es la impresión de que el ambiente es una cosa abstracta, un ente de razón.

Son algo muy concreto y muy fácil de detectar. Están constituidos por personas con un rostro y apellido. Estas personas tienen unas ciertas ideas, valores y actitudes y las expresan con fuerza de una manera u otra y es precisamente porque las expresan que repercuten sobre el comportamiento de cierto número de personas. Si no se expresan, no constituyen un ambiente y esto es algo que con frecuencia olvidamos los líderes cristianos. En una oficina todas las personas que en ella trabajan, pueden ser cristianas y no serlo el ambiente.

Quien las expresa puede ser una sola persona y sin embargo, domina el ambiente con sus ideas, valores y actitudes. Las formas de expresión son infinitas.

Pueden ser frases como éstas: “ladrón que roba a ladrón, tiene cien años de perdón”; ”lo malo de fulano es que es demasiado bueno”; “ yo soy soltero, la casada es mi mujer”; “a los babosos ni Dios los quiere”; “Dios mío, si con beber te ofendo, con la cruda te pago y me quedas debiendo”; “Cristo dijo: ahí los dejo para que el vivo viva del pendejo”; “el que no goza aquí y al cielo va, lo joden aquí y lo joden allá”; quien así habla, está definitivamente en el grupo de “los que creen en Dios, pero nada más, y son católicos por descuido”.

Puede expresar sus ideas, valores y actitudes, en su ausentismo de los lunes, las revistas que guarda en la gaveta, y los chistes que cuenta, o en sus reacciones ante el o problema de un compañero, las arbitrariedades del jefe, en el espíritu de servicio a los demás, etc.

Cualquiera que sea la forma de expresión, si tiene la fuerza suficiente para crear ambiente, las ideas, valores y actitudes son detectables e identificadas con las personas que las detectan y contagian a los demás.

Nuestro siguiente paso será el delimitar los ambientes. Mientras lo hacemos, iré señalando igualmente su interacción, su comportamiento, características y medidas de influencia y los demás pasos de la estrategia.

Si tomamos una estructura cualquiera, veremos que no es algo monolítico, ni homogéneo, sino que en ella existen varios ambientes con ideas, valores, actitudes y líderes distintos.

Vamos a inventarnos una empresa. Cualquier parecido con firmas vivas o difuntas es puramente voluntario.

Veremos cómo muchas cosas suceden en esta firma que afectan a infinidad de personas y aún a otras empresas y que sin embargo no necesariamente tienen que ver con el giro del negocio.

En la contabilidad, por ejemplo, impera un ambiente de promiscuidad sexual, iniciado por uno de los auxiliares que se las da de play boy y que ya ha contagiado al Jefe de Ventas. Como resultado de este ambiente y de ciertas circunstancias de trabajo, Enrique que arquea las cajas se enredó con Norma, la cajera y ahora su esposa le está pidiendo el divorcio.

Aquí tenemos un ambiente de trabajo, repercutiendo en un ambiente familiar.

Me cuenta el Auditor de la empresa que en todos los casos de desfalco descubiertos en la historia de la firma, el robo tuvo como móvil las exigencias económicas de una amante. Todos fueron despedidos, y uno guarda prisión.

En estos caos, efectos ambientales externos a la firma, repercutieron adentro. Un asunto sexual, repercutió sobre el trabajo de unas personas, la economía de una empresa y la vida toda de un presidiario.

Las secretarias tienen otro ambiente. Almuerzan juntas, son muy unidas y se ven con frecuencia fuera del trabajo. Entre ellas hay una lengua larga que ha ido contagiando a las demás, y juntas han creado en toda la empresa un clima tal de chisme, de calumnia y de intriga que ya nadie se siente seguro ni en su honra ni en su puesto.

Los office-boys tienen otro ambiente. En el trabajo casi no se ven, pero van juntos a nadar a una laguna de Tiscapa. Su líder es Careleón, que no es el mejor preparado ni el más inteligente de ellos, pero sí el mejor nadador y el más osado en los peligros de la laguna, lo que le ha merecido admiración de los demás. Hace unos meses, Careleón llevó unos cinco churros de marihuana y los repartió entre ellos.

Esto demuestra que se puede ser líder por carismas muy diversos y que la proyección de nuestra influencia no necesariamente coincide con el área de nuestras mayores habilidades. Ninguno de los office-boys nada mejor, pero ya todos se queman,

La Junta Directiva ha mantenido el criterio de que un máximo de eficiencia y un mínimum de sueldo en las líneas de producción son la clave de un precio sin competencia”. Como resultado de estas ideas, valores y actitudes, una firma similar ha cerrado sus operaciones y otra que pretendía pagar salarios justos, se ve obligada por el sistema a la injusticia.

Lo curioso es que el Gerente General tiene ideas sociales muy avanzadas, pero no la empresa, y por ello, no ha logrado influir en ese ambiente. Este criterio lo inició e impulsó el Gerente de Producción. El que más influye no es necesariamente el que ocupa el puesto más alto.

Aunque el Presidente de la firma es antigobiernista, cuando la última huelga general del Comercio, la empresa no cerró sus puertas porque su buen amigo y compañero Poker Coronel Guandique le advirtió que el Gobierno tomaría represalias y sus compañeros en el Club de Golf que también son dueños de otras empresas lo convencieron de que lo mejor es “no meterse”, que “estas cosas afectan el clima económico del país”, y que “es mejor aguantar al presidente que tenemos porque el siguiente puede resultar peor que éste”.

Aquí tenemos dos ambientes ajenos a la empresa y al parecer superfluos que determinaron, sin embargo, una decisión de importancia.

Lo curioso es el “alboroto” más grande que ha tenido la empresa en muchos años. Se originó en la bodega. Lo inició un ayudante de bodega, de ciertas ideas socialistas. No parecía ser un liderazo, pero sabía lo que tenía que hacer y había planeado minuciosamente su estrategia.

No empezó por hablar a sus compañeros de la “Lucha de Clases”, ni del “Triunfo del Proletariado” (para ganarse su inteligencia). Al principio no los arengó, ni les habló de “la causa”, ni los comprometió con un programa concreto (conquistar su voluntad), sino que primero les conquistó EL CORAZÓN. Les hizo ver “lo mal que iban las cosas”. Cómo con los sueldos que ganaban era imposible vivir, en el futuro todo seria distinto.

Donde había una necesidad, ahí estaba Roberto. Si había que interceder por alguien, Roberto era el primero. Los visitaba después de las horas de trabajo y hablaba con ellos largamente.

Después que se ganó el corazón de mucha gente, vino todo lo demás: las asambleas, la recolección de firmas, las arengas, el pliego de peticiones, el contrato colectivo. La Directiva tuvo que ceder ante el ayudante de bodega. Y la institución (cedió) ante el ambiente.

En la Contabilidad, don Arturo que sí vivía pendiente de las ideas, valores y actitudes que se expresan en la firma, recordó que todo esto que había hecho Roberto se lo habían planteado en su Cursillo. Parece mentira, pero fue esto lo que le hizo revivir el Cursillo y recapacitar. Se dio cuenta de que todo cristiano, el líder no es excepción, necesita al menos de un ambiente cristiano para conservar su modo de ser y que ese ambiente cristiano debe tener una fuerza tal que influya sobre él más que el ambiente circundante. Y regresó a su Reunión de Grupo y a su Ultreya.

Allí reconoció que había menospreciado la advertencia de que nuestra lucha debe ser simultánea en los tres frentes. (que somos a la vez soldados y campo de batalla). Que la lucha se lleva a cabo dentro de nosotros, con los otros y contra las ideas, valores y actitudes que constituyen ese ambiente. Que poco a poco el hombre viejo había vuelto a triunfar en él. Y que poco a poco las ideas, valores y actitudes de los otros le habían vuelto a gustar y convencer, quedó claro que no había alternativa; o su ambiente se transformaba o éste acababa por transformarlo a él. Y empezó a orar (rodillas). Tomo la decisión firme de no retroceder en su conversión (cambio de mentalidad) y de ponerse al servicio del Señor en esa parcela de su vida (voluntad).

Comprendió que para lograr ambas cosas necesitaba conocerse mejor a sí mismo, a su Señor y los ambientes a su alcance (inteligencia). Sobre la marcha descubrió que lo que al principio le resultaba un sacrificio porque sus acciones brotaban solo de una decisión (voluntad) y de un convencimiento (inteligencia) ahora le resultaba grato, espontáneo, ilusionado y mucho más eficaz, porque brotaban de un corazón lleno del amor de Cristo y de un nuevo modo de ser.

Todos los días el Señor le llenaba el corazón de Amor por su unión con Cristo y todos los días, él lo derramaba sobre los demás. Comprendió que el Señor le había dado un corazón nuevo, pero quería que cada día se lo devolviera usado.

Don Arturo se sonrió cuando comprendió que la conquista del ambiente no era nada nuevo para él.

Que ya antes (antes de Cristo), los había transformado --para el mal, claro está--- con solo ser como era y manifestar su modo de ser. Que a la luz para iluminar le basta ser luz y al excremento para apestar le basta ser excremento. Que antes su personalidad había estado centrada y potenciada por la codicia, el egoísmo, la lujuria, etc. y éstas le aguzaban su inteligencia para darle la estrategia exacta y potenciaban su voluntad para reclamarle las iniciativas necesarias para conseguir lo que su corazón enfermo le pedían. Ser dirigente del mal le había resultado la cosa más fácil, más natural y más grata del mundo.

Ahora sucedía exactamente lo mismo. Lo único que había cambiado era la fuerza que lo impulsaba.

La gran diferencia entre el antiguo dirigente del mal y el nuevo dirigente cristiano no estaba propiamente en que don Arturo fuera un hombre distinto (el cursillo no cambia a nadie). Tenía la misma inteligencia, voluntad y libertad de antes, y todavía descubría vivas en sí mismo todas o al menos muchas de las lacras y fallas antiguas.

Orgullo, cobardía, niñería, cortedad y suciedad. Lo que había cambiado era la fuerza que dominaba su persona y dirigía su vida. Ahora tenía toda su personalidad centrada por la fe y potenciada por la esperanza y el amor. Porque su inteligencia centrada por la fe, hace lo que Dios quiere, quiere lo que Dios hace y hará las mismas cosas que Él y aún mayores. Porque tiene su voluntad potenciada por la esperanza, se lanza con confianza en la seguridad que con Cristo todo lo podemos. Porque tiene su corazón impulsado por el amor, va dando a Dios, todo lo que se tiene (y se es), a medida que se va teniendo y pone al servicio de Dios y de los hombres todas sus cualidades humanas y sobrenaturales. El amor va aguzando su inteligencia, usando su simpatía, provocando su generosidad, exigiendo la disciplina, reclamándole iniciativas y formando su unidad.

Ser dirigente cristiano no requería un Superman. No requería el tener esas cualidades en cantidades navegables, sino en tener las que se tienen, centradas por la fe, y potenciadas por la esperanza del amor.

A la luz para iluminar le basta ser luz, pero al bombillo de don Arturo le había faltado la fuerza que lo pusiera incandescente. Cuando se llenó de ella, la luz vino sola, y el iluminar fue solo la consecuencia natural de tener esa fuerza actuando con él. Y no se escondió bajo el celemín.

Empezó a hacer amigos y a hacerse amigo. Para con el tiempo hacerlos amigos de Cristo y que también los otros tuvieran las ideas, valores y actitudes de Cristo, y un día Cristo llegará a ser el verdadero propietario y gerente de esas vidas y de esa empresa.

Casi le sale hernia por aguantarse de no saltarse etapas tratando de ganar directamente para Cristo la voluntad y la cabeza de sus compañeros.

Pero comprendió que el primer paso era ganarse el corazón de esas personas para sí mismo, mediante una simple amistad humana. Lo demás vino después y todo resultó más natural, y más auténtico porque brotó, ya no de una estrategia, sino de una sincera amistad y de un verdadero amor por ellas.

El ambiente de la Contabilidad se fue transformando en cristiano, y al igual que había sucedido antes, éste también se proyectó al de las cajeras, las secretarias, el archivo, y otros ambientes conectados a la Contabilidad por las circunstancias de trabajo. También la casa de don Arturo y sus ambientes de diversión se fueron transformando. El alcance de proyección de esta cadena en el tiempo y en el espacio solo lo mediremos en el cielo. Nos parecerá increíble haber logrado tanto, y haremos bien en no creerlo porque no lo logramos nosotros. “Es el Señor”

Don Arturo estaba decidido de posibilitarle al Señor la transformación de toda la empresa. Pero para lograrlo no apuntó hacia arriba, hacia la Junta Directiva, sino hacia a bajo, a la Bodega, que ya había demostrado su capacidad de influenciar la Directiva.

La conquista de los otros y de las ideas, los valores y las actitudes del ambiente de Contabilidad era labor de él. Allí él era el líder. Pero vio claro que en el ambiente de la Bodega, no lo era. No solo no influenciaba en él porque las circunstancias de trabajo no lo conectaban a la Bodega suficientemente, sino porque el personal de Bodega lo miraba con recelo y lo identificaba más con los “intereses del patrón” que con su propia problemática.

Don Arturo vio que ameritaba la intervención de Cursillos, y que Roberto era el candidato lógico. Seleccionado el ambiente de influencia, y detectado en él a su verdadero líder, tenía que empezar el tratamiento de Roberto. Pero antes de hablarle a Roberto de Cristo, empezó a hablarle a Cristo acerca de Roberto. Empezó a orar por él.

Casualidad es el seudónimo que usa Cristo cuando no quiere firmar su nombre. Dio la casualidad que la mujer de Roberto se enfermó gravemente y había que operarla. Consiguió dinero en muchas partes, pero el dinero se esfumaba con increíble rapidez. No le quedó más remedio que recurrir a la Empresa. Y el canal oficial para esas solicitudes resultó ser Don Arturo, el Contador.

La solicitud fue rechazada por la Gerencia Roberto no era bien visto en esos círculos y se le contestó que “el reglamento interno no contemplaba préstamos mayores a tres meses de sueldo”. Al golpe que recibió Roberto al escuchar la respuesta a su solicitud de boca de don Arturo siguió un golpe todavía mayor. Don Arturo sonriente, le ofrecía sin interés ni plazo fijo todos sus ahorros, para hacerle frente a la situación. Roberto se quedó mirando los ojos de aquel desconocido, y no descubrió en ellos ningún motivo oculto. Solo una alegría especial y un profundo amor. Desde entonces, algo cambió en el corazón de Roberto (Encuentro con el hombre salvado).

Al principio visitaba a don Arturo para pagarle algún abono de la deuda. Luego continuó visitándole porque aquel hombre lo intrigaba: algo tenía que a él le faltaba. Entre otras cosas, felicidad. Y terminó visitándolo por la simple razón de que entre ellos se había desarrollado una profunda amistad y cariño.

En qué consistió el tratamiento de Don Arturo, lo adivinan ustedes.. Roberto hizo Cursillo y lo que allí pasó también lo saben ustedes. Lo que quizá fue distinto es que en el Postcursillo, el padrino no permitió que Roberto cometiera los mismo s errores que él había cometido. Desde su vivencia le fue mostrando en su Reunión de Grupo la necesidad absoluta de una Comunidad Cristiana para poder triunfar en la batalla simultánea en los tres frentes.

La labor de Roberto en la Empresa no fue organizando misas de Navidad, ni lecturas bíblicas (falta de una mentalidad apostólica seglar), aunque en el transcurrir de los años hubo de todo esto. Roberto siguió haciendo exactamente lo mismo que antes y siguió siendo mal visto por la Junta Directiva como revoltoso, aunque la Gerencia si notó que el clima mismo de la Empresa, las relaciones entre el personal, sus ideas, valores y actitudes habían cambiado y aún la eficiencia había mejorado.

Lo único que había cambiado en las acciones de Roberto eran:

1. SU MOTIVACIÓN: era evidente que el odio y el resentimiento habían sido desplazados por el Amor y las consignas de fuera, por una fuerza interior.
2. SU JEFE Y SEÑOR: el seguimiento de una doctrina, fue reemplazado por el seguimiento a una persona capaz de iluminar todas las doctrinas.
3. EL OBJETIVO INMEDIATO DE SU AFÁN: “La causa” cedió su primer lugar a las personas. ya no vio con alegría que las cosas estuvieran todo lo peor que pudieran estar, para que así se hiciera más evidente la LUCHA DE CLASES y se acelera el proceso de cambio. Sus compañeros camaradas lo tildaron de desarrollista, pero no podía aceptar la tesis de Caifás de que “es necesario que uno muera para que el pueblo se salve”, porque aunque su Dios había pensado igual que Caifás, escogió ser Él el que debía morir para la salvación de todos los demás.
4. Y CAMBIÓ SU OBJETIVO FINAL. El Gobierno del proletariado, cedió su lugar al Reino de Dios.

Managua, D.N. 10 de mayo de 1,977”