



**Acompañamiento  
de los equipos  
que pasan  
por dificultades**

**Curso 2010-2011**

**Esta pauta puede ser útil seguirla, para ver el panorama y situación de los equipos de la zona al principio o al final de curso, para ponerse al día y aunque no haya equipos que pasen dificultades, conviene hacer una buena "fotografía" de los equipos de la zona y así programar el curso, o hacer una buena revisión al terminar el curso.**

**I. ¿Quién lo debe hacer?:** El comité o el pequeño comité de zona de acuerdo con los equipos que se detecten y sus responsables. También puede ser conveniente que en las reuniones de consiliarios se haga un repaso de cómo están los equipos y en qué dificultades se encuentran.

**II. ¿Qué y cómo se debe hacer?:** Se puede seguir este proceso y método:

## **1. Ver**

- Se trata de detectar aquellos equipos que puedan tener alguna debilidad, que haya que atender, o que necesiten un apoyo especial.
- Se trata de hacer un listado de estos equipos en cada zona.
- Para detectar esta tipología de equipos se podrían observar en los equipos de la zona estos indicadores:
  - El responsable de grupo en las reuniones del comité de zona lo expone en el grupo, o se sabe por otras informaciones:
    - Hace tiempo que no hacen revisión de vida.
    - Les cuesta mucho hacer revisión de vida.
    - Se han ido personas del grupo.
    - Hay personas que no se encuentran bien, se aposenta e incluso se cansan.

- Hay poca relación humana entre los miembros del grupo: invitar a casa, salir juntos, hacer alguna cena, alguna convivencia, retiro...
- Los equipos que quedan descolgados en las reuniones de zona, porque el responsable no va o va poco.
- Es un equipo cerrado, tiene poca disposición a que entren personas nuevas.
- En el equipo no están las parejas y esto puede producir (o no) dificultades a la hora de comentar cuestiones de la vida de pareja, de la afectividad, o de los hijos. O la incompatibilidad de horarios puede afectar a la participación en la zona y en el movimiento.
- La dedicación de muchos del equipo en la etapa de educación de los hijos o en la vida profesional puede hacer más difícil la participación en las propuestas del movimiento o puede ser poco valorado por los demás como una acción educativa muy seria, como un compromiso auténtico.
- El ser pocos en el equipo o ser demasiados.
- La diversidad de personas en los equipos: de psicologías, procedencias, profesiones, culturas e incluso de confesiones religiosas diferentes, o las diversas expectativas que las personas tienen sobre el equipo, puede ser enriquecedor pero puede producir dificultades de entendimiento.
- El equipo participa poco, o hace tiempo que no participa en absoluto, en los encuentros de zona o del movimiento, sin ninguna explicación.
- Les cuesta encontrar responsable y hace tiempo que no tienen.
- Hay tensiones de tipo relacional, u organizativo, o quejas por la marcha del equipo, del consiliario o del responsable, o hacia ellos...
- En las reuniones se utiliza demasiado tiempo para informaciones o cuestiones organizativas que pueden impedir

dedicar tiempo a la revisión de vida, al trato como comunidad fraterna...

- Los miembros del equipo toman unos compromisos (en el movimiento y en la sociedad) demasiado fuertes o demasiado "insostenibles" (riesgo de quemarse, no saber decir que no...).
- por el contrario hay falta de responsabilidad en los compromisos (internos o externos a la ACO).
- El equipo parece que se está deshaciendo.
- Los déficits en el sentido de pertenencia a la iglesia. Muchos la viven exclusivamente a través del equipo. Este elemento es básico para plantearse el sentido de movimiento.

## **2. Juzgar**

- Se trata de ver si hay uno o más de estos indicadores en los equipos.
- Se trata de hacer un discernimiento, y de acuerdo con el responsable del equipo y el consiliario u otra persona, si no hay responsable, acordar qué equipos de la zona pueden estar en esta situación de debilidad.
- Se trata de ver qué pueden necesitar de la zona, del movimiento: hacer un listado de necesidades y de posibilidades de atención y acompañamiento.
- También valorar qué han aportado a la zona (o al movimiento) hasta el momento, y que más pueden aportar en el futuro inmediato/futuro.
- Cabe preguntarse porque hay personas que se cansan, que dejan los equipos o dejan la ACO y el grupo no.
- Se puede hacer una revisión de vida en el comité de zona sobre lo que pasan y como lo viven estos equipos, ver las causas y buscar cómo Dios se está haciendo presente y qué llamadas encontramos.

- Hay que evitar, a toda costa, el aleccionamiento, la competitividad entre equipos, y ser muy cuidadosos en el acompañamiento. Es muy conveniente que sea pedido y libremente querido por el equipo. Hay que evitar que sea percibido este discernimiento como "fiscalización". El consenso sobre la situación de "debilidad" es imprescindible. Hay que actuar con mucha discreción, humildad y respeto, pero sin caer en el "pasotismo" o en la inhibición ante las dificultades que el equipo esté pasando.
- También es bueno valorar y explicitar no sólo las debilidades de los equipos sino sus potencialidades.

### **Pueden ayudar a los textos evangélicos siguientes:**

- **La señal de Jonás Mateo 12,38-42**
- **Jesús lava los pies a sus discípulos: Juan 13,1-17**
- **Otros**

**Referirse a las actitudes de Jesús de conocimiento a fondo de las personas, comprensión, de aceptar la realidad de cada persona, sus limitaciones y de respetar los procesos, que hace pedagogía y ayuda a ir hacia adelante. Jesús nos hace sentir a todos y a todas hermanos/as, iguales, dejándonos enriquecer por las diferencias, y nos reconoce y valora. Ve en el fondo del corazón de los hechos y hace salir lo más sano y bueno de cada persona y ayuda a que se desarrollen sus dones a favor de los demás. Jesús ante una dificultad hace el gesto sencillo de lavar los pies, mostrándose servidor.**

### 3. Actuar

- Se trata de poner en marcha los mecanismos y recursos del equipo, de las personas, de la zona y del movimiento para recuperar a equipo, si se puede y el equipo quiere.
- Se trata de responder a las necesidades que han surgido.
- Se trata de ver si hay que procurar que alguna persona nueva entre en el equipo.
- Se trata de ver qué cambios hay que hacer: de recrear el ambiente, de impulsar algún encuentro más informal, de cambios en las responsabilidades, en la organización, horarios, método, espacios...
- Se pueden introducir algunas dinámicas que pueden ayudar a salir de la situación, como son:
  - Poner en común las diferencias y afrontar en revisión de vida las dificultades explicitadas
  - Hacer un estudio de evangelio sobre la pobreza y las limitaciones del equipo.
  - Elaborar unas pautas para hacer una revisión de vida programada
  - Cuidar las relaciones humanas del equipo, convocando a una merienda, cena...
  - Compartir lo que se vive en la zona y en el movimiento por parte de los que lo viven más, dándoles testimonio, sin urgencias ni imposiciones a los demás.
  - Solicitar a los miembros del equipo que no participan tanto en la zona o en el movimiento, que hagan alguna aportación específica en algún encuentro, invitándoles expresamente, o escribir en el boletín un artículo sobre cómo viven la fe, la acción, la educación los hijos, la pertenencia a la iglesia...
  - Convocar encuentros de personas que viven situaciones similares, en la zona.

- Trabajar el sentido de iglesia en retiros, estudios de evangelio, encuentros...
- Acompañar a los equipos y personas con situaciones de dificultad.
- Se trata de que si el equipo se deshace, ver en qué otros equipos se pueden incluir las personas que quieran continuar.
- Hay entonces que buscar otros equipos de acuerdo con el responsable del equipo que se deshace y con el (los) responsables de los posibles equipos acogedores.
- También es bueno que cuando un equipo se deshace, se haga bien el luto, se haga una buena revisión de lo que el grupo ha aportado a todos y agradecérselo mutuamente y dar gracias a Dios de haber participado y de haber crecido como personas y en la fe. Se trata de no juzgar el camino nuevo que cada uno emprende, sino valorarlo, ya que es muy respetable el proceso personal de cada persona.

Hay que pensar también, en un “actuar a largo plazo” en la zona. Seguramente la firmeza y la “fidelidad” en la militancia en ACO pasa por enraizarse bien en la realidad y en la fe (a la vez), y alentar la esperanza: retiros, formación, cuidar mucho la Rvd. (como se hace en los equipos, cómo se puede mejorar). También propiciar los momentos gratuitos (acentuar el sentido comunitario), la participación en el movimiento, y hacer participar del movimiento a nuestras relaciones más cercanas (abrirse), el hecho de ponerse nuevos retos (no **estancarse**),..

**III. ¿Cuándo se ha de hacer?:** Cuando el comité de zona empiece a detectar que hay algún equipo que puede estar en esta circunstancia, o tenga alguna alerta por parte de algún equipo, militante, responsable... o como hemos indicado se puede hacer al principio o al final de curso.

**Acción Católica Obrera**

Tapioles 10 2º - 08004 Barcelona

Tel. 93 505 86 86

[www.treballaros.org/aco](http://www.treballaros.org/aco)

[aco@treballadors.org](mailto:aco@treballadors.org)