

Perspectivas Posteriores al Concilio Vaticano II sobre el Liderazgo Religioso

Por

HNA. Mary John Mananzan, OSB

La Hna. Mary John Mananzan es Benedictina misionera. Obtuvo el título de Doctora en Filosofía – especialidad en filosofía lingüística – en la Pontificia Universidad Gregoriana de Roma, y una Licenciatura en Misiología en la Wilhelmsuniversitaet de Munster, Alemania.

Da conferencias y anima en más de 50 países seminarios de espiritualidad eco-feminista-creacionista, problemáticas de la mujer, globalización y educación transformadora, y contribuye activamente al desarrollo de una teología específica del Tercer Mundo.

Documento Original en Inglés

INTRODUCCIÓN

El 11 de octubre de 2012, se celebró el 50ésimo aniversario de la apertura del Concilio Vaticano II. Es realmente uno de los más grandes eventos en la historia de la Iglesia. La Iglesia en su conjunto ha experimentado cambios revolucionarios y muy positivos como resultado del Concilio Vaticano II: cambios litúrgicos, sociales, culturales y económicos. Christine Moulton de *Salt Lake Tribune* escribe: *el Vaticano II es considerado el Concilio más importante de la iglesia en los últimos siglos, no porque declaró nuevas doctrinas, sino porque cambió la forma en que la fe se acopla con el mundo moderno.* (cfr. the Internet: Huff Post: RELIGIÓN) Abrió las ventanas de la Iglesia para que entre el aire fresco (aunque algunos críticos piensan que también dejó entrar huracanes.) Realizó cambios fundamentales en la forma en que Iglesia está organizada y gobernada, así como también en su relación con otras religiones y con el mundo secular. No hay dudas de que los religiosos, y especialmente las religiosas, experimentaron el gran impacto del Concilio Vaticano II que cambió radicalmente la comprensión de sí mismos y de su estilo de vida.

Aunque el Vaticano II no ha producido ningún documento específico sobre el liderazgo religioso, introdujo conceptos en diferentes documentos que influyeron enormemente en la percepción que se tiene del liderazgo religioso.

INFLUENCIA DEL VATICANO II

SOBRE LA COMPRESION DEL LIDERAZGO RELIGIOSO

1. PARTICIPACIÓN

Sin lugar a dudas, la Iglesia se halla todavía muy jerarquizada. Sin embargo, el Concilio Vaticano II trató de fomentar una mayor participación de los miembros de base. El Vaticano II

entiende a la Iglesia como "comunidad" de miembros que comparten una visión y una tarea común: convencer a la gente del mundo entero sobre el amor de Dios y señalar a Cristo como el ejemplo de cómo amarlo y servirlo. En esta Iglesia, los laicos no son espectadores pasivos, como lo han sido durante mucho tiempo, sino que han sido animados a ser trabajadores activos en la viña del Señor.

Esto requiere un cambio en los líderes religiosos, en la comprensión de su rol y de su estilo de gobierno. A partir del estilo altamente centralizado y monárquico se desarrolló, al menos en algunas congregaciones, una estructura más circular y una apertura a escuchar a los miembros de base de la comunidad. Se introdujeron diálogos y se comenzaron a practicar asambleas comunitarias. En muchas comunidades, el término "Superior" ya no se utiliza y es substituido con términos como "Coordinador", "Moderador", etc. Aquí usaré aún la palabra Superior, ya que todavía está siendo utilizado por la gran mayoría de las comunidades religiosas.

2. COLEGIALIDAD

Wikipedia describe la colegialidad en la Iglesia Católica Romana de la siguiente manera: la "*Colegialidad*" se refiere a la doctrina sostenida por Iglesia Católica Romana en virtud de la cual los obispos del mundo, considerados en su conjunto (el Colegio Episcopal) comparten la responsabilidad de la gestión y la atención pastoral de la Iglesia con el Papa. Esta doctrina fue enseñada explícitamente por el Concilio Vaticano II, a pesar de que se basa en enseñanzas anteriores al mismo. Uno de los cambios más importantes del Concilio Vaticano II fue el de fomentar las conferencias episcopales (conferencias de obispos).

En el liderazgo religioso, esto se expresó en la toma de decisiones colectivas hechas por los Superiores Generales y sus Consejos, las Abadesas y las Prioras Provinciales con sus Consejos respectivos. A nivel local, las superiores también convocan asambleas comunitarias para discutir y decidir sobre las cuestiones que afectan a sus comunidades o sus apostolados.

3. SUBSIDIARIEDAD

La subsidiariedad es un principio de organización por el cual los asuntos deben ser manejados por la autoridad competente más pequeña, menos centralizada o de menor autoridad. Las decisiones políticas deben ser tomadas a nivel local, si es posible, en lugar de ser tomadas por una autoridad central. (Lew Daly (08/01/2010). "La Economía de Dios". El diario *Financial Times*. Consultado el 25/01/2010.) El Diccionario de Inglés Oxford define la subsidiariedad como la idea de que una autoridad central debe tener una función subsidiaria, realizando aquellas tareas que no pueden llevarse a cabo eficazmente en un nivel más inmediato o local.

En el liderazgo religioso esto significa que los superiores de mayor rango permiten a los superiores locales o inferiores decidir los asuntos de su área de jurisdicción y no interfieren, a menos que se les pida. Esto evita la micro-gestión que es desmoralizante para los funcionarios de menor rango y es una pérdida de energía para los superiores mayores. La micro-gestión también puede alentar a los miembros a pasar por encima de sus superiores inmediatos e ir directamente a la máxima autoridad, lo que es perjudicial para todo el sistema.

4. RENDICION DE CUENTAS

Aunque no se hace mención específica de una rendición de cuentas en los documentos del Vaticano II, los tres primeros principios de participación, colegialidad y subsidiariedad incluyen necesariamente la rendición de cuentas de los líderes. Esto quiere decir abandonar el tipo de liderazgo de la monarquía absoluta, en el que los líderes son sólo responsables ante Dios y ante sí mismos y no ante sus circunscripciones.

Con la nueva comprensión de la Iglesia como una comunidad con una visión y responsabilidad comunes, el Vaticano II obliga a los líderes religiosos a rendir cuentas a los miembros de sus comunidades. En las comunidades religiosas, los capítulos generales y provinciales incluyen informes de las más altas superiores a sus miembros sobre la forma en que han cumplido con la visión-misión de las congregaciones o las resoluciones y recomendaciones de los capítulos anteriores.

MODELOS DE LIDERAZGO RELIGIOSO POST VATICANO II

Ahora me gustaría describir en detalle tres modelos de liderazgo que se vieron influidos por los principios descritos anteriormente y que tienen sus raíces en el Concilio Vaticano II.

I. LIDERAZGO DE SERVICIO

A. Origen del Término

El término "liderazgo de servicio" se popularizó en la década de los '70, justo después de la clausura del Concilio Vaticano II. Los términos "liderazgo de servicio" y "Líder Siervo" fueron acuñados por Robert K. Greenleaf en 1970. Él acuñó esta frase en su ensayo *"El Siervo como líder"*. Greenleaf trabajó mucho tiempo en AT&T y pasó la mayor parte de su carrera en los estudios de gestión, desarrollo de la gestión y formación en gestión. Después de trabajar en AT&T comenzó una carrera como conferenciante invitado y asesor de gestión de muchas empresas, universidades, iglesias y organizaciones no lucrativas. En 1964 fundó la organización internacional sin fines de lucro denominada Centro de Ética Aplicada, que cambió su nombre por *El Centro de Liderazgo de Servicio Robert K. Greenleaf* en 1985.

La idea de su ensayo, "El Siervo como Líder," le vino al leer "Viaje al Oriente" de Herman Hesse. La historia trata de un grupo que se embarcó en un viaje mítico. El personaje principal de esta historia es Leo. Leo es el compañero y siervo del grupo, pero que de algún modo sostiene al grupo con su espíritu y que crea en ellos un sentido de bienestar. Todo va bien hasta que Leo desaparece; el grupo se descompone y el viaje tiene que ser interrumpido prematuramente. El grupo no puede existir por más tiempo sin Leo, su siervo. Después de leer esta historia Greenleaf llegó a la idea de que un buen líder es ante todo un siervo. Un buen líder debe ser un buen servidor. A partir de allí escribió su ensayo *El siervo como líder*. Pero su idea también le vino de su herencia cristiana y, consciente o inconscientemente, del Concilio Vaticano II:

Pese a que sus términos son seculares, su definición de liderazgo es la declaración más clara de su creencia de que las necesidades de los seguidores son sagradas y legítimas, y de que el uso que los líderes hacen del poder surge del consentimiento de los seguidores. Greenleaf estaba muy centrado en la acción y los fines, y mantuvo una actitud sabática en lo que respecta a la vida organizacional. Como Cristo, que dijo: "El sábado fue hecho para el hombre, y no el hombre para el sábado" Greenleaf creía que las instituciones deben servir a la gente. También sintió que él estaba en el umbral de un momento histórico importante, de un cambio de paradigma en la respuesta colectiva a la autoridad formal estadounidense. (Wikipedia, Robert Greenleaf)

B. Raíces Bíblicas del Liderazgo de Servicio

Hay fundamentos bíblicos para el concepto del líder siervo. La palabra "siervo" viene de la palabra hebrea "eved", que originalmente significaba esclavo, pero que evolucionó hasta llegar a significar "alguien en quien se confía". En Isaías, capítulo 52, el "siervo de Yahvé" se identificó con 1) la nación de Israel que sirve a Dios. 2) el resto fiel del pueblo que sirvió a Dios en los momentos difíciles y 3) el Mesías que fue el siervo sufriente.

En el Nuevo Testamento, Jesús se identificó con la tradición de los líderes de servicio y el siervo sufriente de Yahvé. (Lc. 4,18-19) En Mc. 9,33-35 Jesús prescribe para los líderes de su iglesia la misma calidad: *"El que quiera ser el primero, que se haga el último y el siervo (diakonos) de todos."* Y en Jn. 3 demostró dramáticamente tal prescripción lavando los pies de los apóstoles, un gesto excepcional de servidumbre.

C. Características de un Líder Siervo

Larry C. Spears, quien se ha desempeñado como Presidente y Director Ejecutivo del Centro de Liderazgo de Servicio Robert K. Greenleaf desde 1990, ha apuntado un conjunto de 10 características que son fundamentales para el desarrollo de un líder siervo; he tomado sus categorías, pero las he adaptado al líder religioso y a un contexto religioso. También he incorporado algunas de las ideas de Howard Young en su artículo: "Redescubrir el Liderazgo de Servicio" (Internet: Asambleas de Dios: Diario Enriquecimiento)

Escucha y Disponibilidad: *Las superiores que son líderes siervas están presentes a sus hermanas no sólo físicamente, sino con todo su ser. Una líder sierva tiene la motivación para escuchar activamente a sus subordinadas y apoyarlas identificándose con su decisión. La líder sierva tiene que prestar particular atención a lo que queda implícito. Esto significa confiar en su voz interior con el fin de averiguar lo que el cuerpo, la mente y el espíritu están comunicando.*

Empatía: *Una líder sierva intenta comprender y empatizar con las demás. Las hermanas tienen derecho al respeto y a la valoración de su desarrollo personal. No debería constituirse ella misma en la medida con la que juzgar a las demás, sino que debe tomarlas como son.*

Sanación: *Una gran fortaleza de una líder sierva es la capacidad de curarse a sí misma y a las demás. Una líder sierva trata de ayudar a la gente a resolver sus*

problemas y los conflictos en sus relaciones, porque quiere fomentar y apoyar el desarrollo personal de cada individuo. Esto lleva a la formación de un ambiente comunitario que es dinámico, alegre y libre del miedo al fracaso.

Toma de conciencia: Una líder sierva debe acrecentar su toma de conciencia de manera general y especialmente crecer en auto-conciencia. Tiene la capacidad de ver las situaciones desde una perspectiva más integrada, y holística.

Persuasión: Las líderes siervas no se aprovechan de su poder y estatus para coaccionar al cumplimiento; sino que tratan, más bien, de convencer a aquellas que guían. Es éste el elemento que distingue con mayor claridad el liderazgo de servicio de los modelos tradicionales y autoritarios.

Conceptualización: Una líder sierva piensa más allá de la realidad del día a día. Eso significa que tiene la capacidad de ver más allá de los límites de la gestión diaria de la comunidad, y que siempre tiene en cuenta la visión de la congregación antes de haber formado su propia visión.

Prospectiva: La prospectiva es la capacidad de prever el resultado probable de una situación. Le permite a la líder sierva aprender del pasado y lograr una mejor comprensión de la realidad actual. También permite que la líder sierva pueda identificar las consecuencias sobre el futuro ...

Administración: A los líderes religiosos le es confiada su institución para el mayor bien de la Iglesia y de la sociedad. El liderazgo de servicio es visto como una obligación de ayudar y de servir a los demás. La apertura y la persuasión son más importantes que el control.

Compromiso con el crecimiento de las personas: una líder sierva está convencida de que las personas tienen un valor intrínseco; Por lo tanto, debe alimentar el crecimiento personal, profesional y espiritual de las hermanas a través de un plan bien elaborado de Formación Permanente. Ayudará a desarrollar hermanas dotadas y no amenazadas por la competencia, ya que tienen seguridad interior y una autoestima saludable.

La construcción de la comunidad: La prioridad de una líder sierva es la construcción de una comunidad amorosa, orante y compasiva. A su vez, su comunidad debe servir a la comunidad en general, especialmente a los pobres y los oprimidos. (Wikipedia)

II. LIDERAZGO COMPARTIDO

A. Concepto de Liderazgo Compartido

Otro importante modelo de liderazgo posterior al Concilio Vaticano II, desvía totalmente del liderazgo monárquico y centralizado que caracterizó a muchas comunidades religiosas en los tiempos del pre-Vaticano y todavía se pueden encontrar hoy en día.

Según Peter Smith, este tipo de concepto de liderazgo "sostiene que, en lugar de depender de un solo individuo para realizar un empeño exitoso, se necesita de otros miembros del grupo para asumir una responsabilidad compartida en la identificación de problemas, de soluciones y de acciones a realizarse".

Este concepto de liderazgo cree en la importancia del individuo, en que los individuos están interesados en participar en el desarrollo de su bienestar, que los individuos son capaces de aprender y capaces de cambiar y que pueden asumir responsabilidades; que los individuos y las comunidades pueden identificar problemas en sus vidas, que pueden analizar su situación, llegar a distintas soluciones alternativas y actuar según la alternativa elegida; que las personas pueden trabajar juntas de manera efectiva para cambiar las condiciones que puedan estar más allá de su control individual; que la participación comunitaria y el proceso de grupo son en sí mismos saludables.(United Way del Valle Fraser.)

B. Elementos del Liderazgo Compartido

Según Robert Gallagher (2001), en la vida de una comunidad o institución hay tres tareas importantes: 1) Realizar Tareas 2) Mantener Relaciones y 3) Proveer a las Necesidades y Deseos Individuales.

En el desempeño de una tarea, alguien tiene que iniciar, hacer sugerencias, proponer la acción de grupo, alguien tiene que obtener la información adecuada y compartir esta información. La comunidad es una red de relaciones y alguien tiene que ocuparse de fomentar las relaciones alentando, expresando los sentimientos del grupo, armonizando y estableciendo normas. Alguien tiene que velar para que cada miembro de la comunidad vea satisfechas sus propias necesidades de aceptación, sentido de importancia y de valor, de amistad, etc.

No hay razón alguna por la que debe ser el líder de mayor rango el que tenga que realizar todas estas tareas. Para cada tarea, se debería asignar a aquella persona que pueda realizarla de la mejor manera posible.

C. Objetivos Compartidos para un Liderazgo Compartido

Específicamente, ¿qué deben compartir los líderes con sus compañeros de trabajo o, en el caso de las líderes religiosas, con sus hermanas o con los laicos asociados? Phil VanAuken sugiere lo siguiente:

PODER - el objetivo de la líder es capacitar a otros y animarlos a ser fuente de ideas y decisiones. Esto presupone seguridad interior de parte de la líder.

SENTIMIENTOS Y EMOCIONES - las líderes deben estar abiertas tanto a compartir como a escuchar sentimientos. El liderazgo es más que simplemente tomar las decisiones correctas. Es también ayudar a las personas a descubrir quiénes son. Al reconocer su propia humanidad, invitan a las demás a ser igualmente transparentes y reales.

TIEMPO - El tiempo es un bien muy preciado y la líder debe tomar una decisión consciente de invertir ese tiempo en las personas y no en las funciones administrativas.

NECESIDADES PERSONALES- Las líderes deben compartir con otros de una manera sensible sus propias metas, frustraciones, presiones y necesidades. Esto hará que la comunidad sienta la necesidad de orar por ellas y sentirse en la misma barca que ellas.

CONFIANZA - La confianza permite que aunque dos o más personas no estén de acuerdo, puedan aún así respetar las motivaciones de la otra. Es el lubricante de las relaciones en medio de fricciones y diferencias.

TALENTOS Y DONES - Se entiende que las líderes deben compartir sus dones, pero deberían también animar a las demás a compartir sus dones y talentos. Las demás en la comunidad deben ser ayudadas a comprender su papel, y cómo pueden desarrollar y usar sus dones para la comunidad.

INFORMACIÓN: es importante que la suficiente información sea compartida para la toma de decisiones. Las líderes deben no solo recibir, sino también dar información. Debe crearse un ambiente en el que los miembros tengan el deseo de hablar y escuchar abiertamente y sin miedo.

ÉXITOS Y FRACASOS - Las líderes necesitan hablar tanto sobre sus éxitos que sobre sus fracasos. Las historias de éxito animan a otras a continuar y perseverar y las historias de fracasos ayudan a las otras a ver a la líder como a un ser humano con problemas como cualquier otra persona.

ORACIÓN - A través de la oración comunitaria encontramos aliento, empatía y compromiso al ver toda nuestra vida a través de los ojos de la fe.

D. Cómo las líderes subvierten el liderazgo compartido

¿Qué acciones de la líder van en contra de los principios de liderazgo compartido? Consideremos lo siguiente:

ABUSAR DEL PODER- Grandes diferencias en el poder relativo de las líderes y las seguidoras pueden contribuir al abuso. La privación de poder ejerce su propia influencia corruptora y puede hacer que los miembros de la comunidad se obsesionen con sus mínimas influencias y se vuelvan cada vez más cautelosas, a la defensiva y críticas de las demás y de las nuevas ideas o que lleguen incluso a participar en sabotaje.

ACAPARAR PRIVILEGIOS - Las superiores casi siempre gozan de mayores privilegios y cuando acumulan poder y estatus, esto contribuye a la creciente brecha entre las que tienen y las que no en el seno de la comunidad.

FOMENTAR EL ENGAÑO - Las superiores tienen más acceso a la información. Los patrones de engaño ya sea que tomen la forma de mentiras, o de ocultamiento o distorsión de la información, destruyen la confianza que une a la superiora y la comunidad

ACTUAR DE MANERA INCONSISTENTE - Seguidoras diversas, diversos niveles de relaciones y elementos de situaciones variantes hacen de la *consistencia* una carga ética del liderazgo. Las sombras surgen cuando las superiores parecen actuar arbitrariamente, injustamente o dando lugar a favoritismos.

PERDER O TRAICIONAR LEALTADES - Las superiores deben sopesar una serie de lealtades o derechos cuando toman decisiones. Las líderes proyectan sombras cuando violan la lealtad de los miembros de la comunidad

NO ASUMIR RESPONSABILIDADES - Las superiores actúan irresponsablemente cuando no hacen esfuerzos razonables para prevenir delitos, ignoran o niegan problemas éticos, no asumen la responsabilidad por las consecuencias de sus directivas, mantienen a los miembros a estándares más altos que ellas mismas.

(Craig Johnson, 2001, citado en Liderazgo Compartido por Michele Erina Doyle y Mark K. Smith 2001 y 2012, en Internet: INFED)

E. Los Valores del Liderazgo compartido para el Servicio (Vincent Warner Jr.)

La COLABORACIÓN más que la COMPETENCIA pone el énfasis en la veracidad y la aceptación de los errores.

La CAPACIDAD de colocarse en el lugar del otro - COMPASIÓN

HACER RESPONSABLES, pero no culpables. Culpar quiere decir encubrir. La responsabilidad o rendición de cuentas ofrece la posibilidad de un crecimiento.

La DISPONIBILIDAD a ceder cuando sea apropiado y no tener necesidad de siempre controlar el resultado.

CONFIAR Y VALIDAR A LAS DEMÁS hace posible ser alegre. Gozo y alegría provienen de no tener siempre la razón.

El PODER es para la PARTICIPACIÓN, y no para la dominación - poder con, en lugar de poder sobre.

TOMAR RIESGOS con humildad y claridad.

F. Lista de Verificación de la Realidad

Con el fin de medir la eficacia del liderazgo compartido, podemos hacernos las siguientes preguntas:

¿AQUELLAS QUE SON SERVIDAS ESTAN

CRECIENDO COMO PERSONAS?

VOLVIÉNDOSE MAS SALUDABLES?

VOLVIÉNDOSE CADA VEZ MÁS LIBRES Y AUTÓNOMAS?

VOLVIÉNDOSE CADA VEZ MÁS ORIENTADAS HACIA EL SERVICIO?

SIENDO HOSPITALARIAS CON LOS MENOS PRIVILEGIADOS?

III. LIDERAZGO RELIGIOSO Y PODER - DEL CONTROL A LA COMPASIÓN

Otra perspectiva post-Vaticano II del liderazgo religioso es en relación con el uso del poder. El PODER es la capacidad de influir. Puede ser positivo o negativo. Cuando el poder se expresa como una fuerza positiva, a través de la afirmación y la corrección, está expresando

SOLICITUD. Cuando el poder se convierte en una fuerza negativa, a través de la explotación, la manipulación o la dominación, se experimenta como CONTROL.

La dinámica de los líderes exitosos encuentra un componente clave en la manera de renunciar a cualquier necesidad de CONTROLAR y encontrar la manera de EMPODERAR a otros. En nuestras comunidades religiosas, las dinámicas del poder están tan presentes como en las instituciones seculares. El abuso de poder, la sed de poder, la adicción al poder y el perpetuarse en el poder no son desconocidos para las comunidades religiosas. De hecho, muchos de los conflictos en los conventos son generalmente una cuestión de relaciones de poder.

Pero también es cierto que hay una gran fuente de ENERGÍA y PODER en el hacer el bien, en la solicitud y en la compasión, que podemos encontrar en las comunidades religiosas. Por tanto, es importante que reflexionemos sobre la dinámica del poder.

A. VARIAS FORMAS DE USO DEL PODER

Según Starhawk, una feminista indio-americana, hay varias maneras de utilizar el poder: "PODER SOBRE" "PODER DENTRO" o "PODER CON". Ella considera el "poder sobre" como esencialmente ligado a la dominación y al control, el "poder dentro" a los misterios más profundos que despiertan las habilidades de una persona y su potencial y el "poder con" al poder y la influencia social que las personas ejercen entre sus iguales. Cada tipo de poder tiene su origen en un modo de conciencia y en una visión del mundo. Cada uno tiene su propia lengua y mitología, y depende de motivaciones distintas.

Una superiora religiosa puede usar el "poder sobre" al ser dominante y tiránica, siendo consciente de que "ella es la jefa". Otra puede utilizar su autoridad para descubrir la capacidad latente en sí misma y en sus hermanas y que todas puedan desarrollar estas habilidades latentes. Entonces podría utilizar el "poder con" para reunir los dones y talentos de todas las hermanas para el bien de la institución.

Michael Crosby en su libro: *La Dinámica del Poder: del Control a la Compasión*, explora un cambio de paradigma en el uso del poder de las líderes. Voy a tratar aquí de discutir los puntos principales del libro. (Véase el Cuadro del Poder) Aunque Michael Crosby no escribió el libro exclusivamente para los líderes religiosos, éste es extraordinariamente aplicable a las líderes religiosas en su ejercicio del poder.

B. PODER COMO CONTROL

Cuando las líderes religiosas utilizan su poder para controlar, éste se basa en cuatro formas: la manipulación, la explotación, la coerción y la dominación, pero se mantiene principalmente a través del miedo y la intimidación. Cualquier ejercicio de control por el miedo o la intimidación es abuso. Las líderes religiosas pueden ser abusadoras consciente o inconscientemente. Somos muy conscientes del abuso sexual actual del clero y de cómo esto se cubre jugando con los temores de las víctimas o sutilmente intimidándolas por la importancia de la posición del clero y del respeto general que se les tiene.

En las comunidades religiosas, las superiores también pueden causar temor e intimidación entre sus miembros por sus palabras, acciones y estilo de gestión. Es raro que las superiores religiosas lleguen al maltrato físico, pero muchas pueden ser propensas al abuso verbal. De acuerdo con Crosby esto puede ser peor:

... El abuso verbal puede ser más destructivo en una relación que el abuso físico, porque los abusadores verbales a menudo tratan de socavar la imagen de sí mismo y hasta destruir la autoestima. Encuentran maneras de destrozarse la auto-imagen. Su objetivo, consciente o no, es hacer que el otro se sienta impotente ... El abuso verbal no necesita ser siempre expresado en lenguaje terrenal. Ocurre cuando me relaciono con alguien que es más introvertido que yo y que se siente abrumado por mi comportamiento extrovertido; Se produce cuando no doy a otros una chance de hablar o compartir sus ideas antes de pasar a otra cosa. (Crosby, p. 58)

Una comunidad religiosa con una superiora abusiva pronto tendrá miembros con sentimientos crecientes de resentimiento, ira e insatisfacción. Esto puede dar lugar a brotes de rabia, al comportamiento agresivo pasivo o a un conflicto real. Cuando esta situación se prolonga puede llegar hasta causar enfermedades psicosomáticas en la comunidad. También puede resultar en la pérdida de vocaciones, ya sea porque los miembros abandonan la comunidad o por la incapacidad para atraer vocaciones religiosas.

C. PODER COMO SOLICITUD Y COMPASION

Es posible que una superiora religiosa se convierta y comience a usar el poder no como un medio de control, sino para prodigar solicitud y compasión. Pero esto presupone una visión de los efectos del uso del poder como medio de control. Michael Crosby habla de su experiencia personal:

“Cuando finalmente me di cuenta de que había estado usando el poder de una manera que era destructiva, que socavaba mis intentos para lograr el cambio que deseaba, sobre todo en mis esfuerzos por influir en mis compañeros para cambiar su estilo de trabajo o en personas cercanas a mí para que se comprometieran con el cambio social, me convencí de que tenía que cambiar; de lo contrario sólo estaría reforzando el control, el abuso, el conflicto y violencia que supuestamente veía en otros, pero no en mí mismo.” Michael Crosby, p. 89

La superiora religiosa convertida tiene que dejar de lado la dinámica del control y pasar a un modo de SOLICITUD en su vida personal, en la comunidad, la institución y otras relaciones. Crosby escribe sobre la relación de la solicitud con el poder:

“Si el poder no es nunca neutral, sino una fuerza para ayudar o hacer daño, para dar energía o quitarla, y si nuestra manera de influir en los demás se basa en formas que dominan o empoderan al otro, entonces la atención, la solicitud, el simple hecho de hablar, es el requisito mínimo para todas las relaciones que consideramos positivas, correctas o buenas. Puesto que todas las relaciones implican el poder, la manera en que nos relacionamos y nos influenciamos mutuamente en nuestras relaciones es fundamental si queremos llegar a una manera positiva, justa y buena de estar con los demás. Dado que la solicitud es una forma de respeto y el requisito básico para este tipo de relaciones, ella debe constituir el corazón de la condición humana, si queremos que nuestras relaciones sean constructivas en todos los

niveles, inclusive los de la propia sociedad. Nuestra "primera e interminable obligación", por lo tanto, es ir al encuentro del otro como una persona que importa." (p.99)

La solicitud se manifiesta en la afirmación genuina y en la consolidación de la corrección y el desafío. La AFIRMACIÓN es una necesidad básica de todo ser humano. Todo el mundo tiene que ser estimado, todos necesitamos sentirnos respetados y honrados, sentirnos valorados y valiosos. Necesitamos personas importantes en nuestro mundo para decirnos que contamos. Y una vez que somos afirmados, la manifestación genuina de solicitud del otro, puede hacerse como CORRECCIÓN o DESAFÍO. Las superiores religiosas que no corrigen o desafían a sus miembros no están realmente cuidando de ellas. Sin embargo, la corrección debe basarse en el respeto genuino y la afirmación para que sea eficaz. El efecto es el desarrollo de la LIBERTAD y la CONFIANZA. En un entorno de afirmación y corrección, las personas sienten que pueden ser libres para decir lo que piensan y sienten y a partir de esta libertad para ser "quiénes son," ellas son empoderadas como personas. La CONFIANZA es la dinámica que se construye en una relación donde las personas son libres de temor e intimidación además de ser autónomas e individualizadas. La confianza es la condición necesaria para toda relación saludable. (106)

En este clima de confianza y libertad, los miembros de una comunidad se empoderan y sanan de sus viejas heridas. CUANDO SOMOS CURADOS ESTAMOS CAPACITADOS PARA PARTICIPAR EN UN PENSAMIENTO CREATIVO, EN UN SENTIMIENTO POSITIVO Y UNA ACCIÓN CONSTRUCTIVA. El espíritu de competitividad será suplantado por la colaboración en el cumplimiento de la visión de misión de la institución. Esto creará un ambiente de paz, de amor y de COMPASIÓN. Esto debe ir más allá de nuestras comunidades hacia la sociedad en general; Como lo escribe Crosby:

“La COMPASIÓN es el poder y la fuerza del amor liberado sin excepciones o límites dentro de nuestro universo. Es la solicitud empoderadora hecha universal. Consiste en el esfuerzo de hacer frente a los males que nos rodean, en círculos cada vez más amplios de justicia y de misericordia para abrazar el mundo con un tal tipo de solicitud que trabajemos no sólo para aliviar sus dolores, sino también para tratar de empoderar a las personas que han sido violadas, de tal manera que puedan caminar libremente en el futuro.”

Nuestras comunidades religiosas pueden también ser instrumentos de paz para la sociedad y llevar al mundo por el camino de la COMPASIÓN.

CONCLUSIÓN:

El tema de nuestra Asamblea es: ENTRE USTEDES NO HA DE SER ASI. Estas palabras de Jesús querían marcar un contraste entre la forma en que el mundo entiende el poder y la autoridad para dominar, oprimir y señorear sobre las personas y Su manera de entenderlo. Entonces, ¿cómo debe ser? Hemos mostrado cómo el Concilio Vaticano II, inspirado por las palabras y el ejemplo de Jesús, puso en relieve los valores alternativos para el liderazgo religioso que ha influido en los tres Modelos de liderazgo post Vaticano II que he descrito, a saber: El liderazgo de Servicio, el Liderazgo Compartido, el Liderazgo de Solicitud y Compasión.

Siendo líderes religiosas de acuerdo con la mentalidad de Cristo, contribuyamos a una red cada vez más amplia de relaciones compasivas hacia un círculo cósmico de amor y compasión.