

Siembra Generosamente

ALGUNOS ASPECTOS DE LA VIDA RELIGIOSA FEMENINA EN ZAMBIA:
FORMACIÓN, MINISTERIOS, EDUCACIÓN



“Sembrar generosamente” es una síntesis de un profundo estudio sobre la vida religiosa femenina en Zambia. El informe completo está disponible en inglés en la página web de la Unión Internacional de las Superiores Generales y en el siguiente enlace: bit.ly/2bwpzaw

Lo que preguntamos determina lo que encontramos.
Lo que encontramos determina como hablamos.
Como hablamos determina como nos imaginamos juntas.
Como nos imaginamos determina lo que logramos.

- Declaración del Seminario GHR
en Minneapolis, noviembre 2015

La segunda carta de san Pablo a los Corintios evoca la imagen del sembrador para subrayar la importancia de la generosidad en el trabajo del evangelizador: “Sepan que el que siembra mezquinamente, tendrá una cosecha muy pobre; en cambio, el que siembra con generosidad, cosechará abundantemente (2 Corintios 9,6).” Las religiosas en Zambia esperan, evidentemente, estar en la categoría de personas que siembran generosamente para cosechar generosamente.

Triple Colaboración

El estudio “La vida religiosa femenina en Zambia: Formación, ministerios y educación” muestra el esfuerzo de colaboración de la Unión Internacional de Superiores Generales (UISG), la Asociación de hermanas de Zambia (ZAS) y la GHR Foundation (GHR). Este estudio pretende abrir el diálogo entre los interesados - religiosas, educadores, donantes y otros- y guiarlos de modo que las inversiones sean más productivas para la vida religiosa femenina en Zambia y en otros lugares. La UISG es una organización mundial, canónicamente aprobada, que proporciona un foro para las Superiores Generales de las congregaciones religiosas femeninas, promueve la colaboración entre las congregaciones y fomenta la creación de redes y la solidaridad. La Asociación de Hermanas de Zambia (ZAS) facilita el encuentro de sus cuarenta y dos congregaciones miembros para dialogar sobre cuestiones de interés común y planificar respuestas. La GHR es una fundación privada que invierte esfuerzos con el objetivo de incrementar la capacidad de las congregaciones religiosas femeninas para que sean un fuerte testimonio espiritual y un eficaz servicio para los más vulnerables.



Número de Sacerdotes y Religiosos en Zambia 2004 y 2013

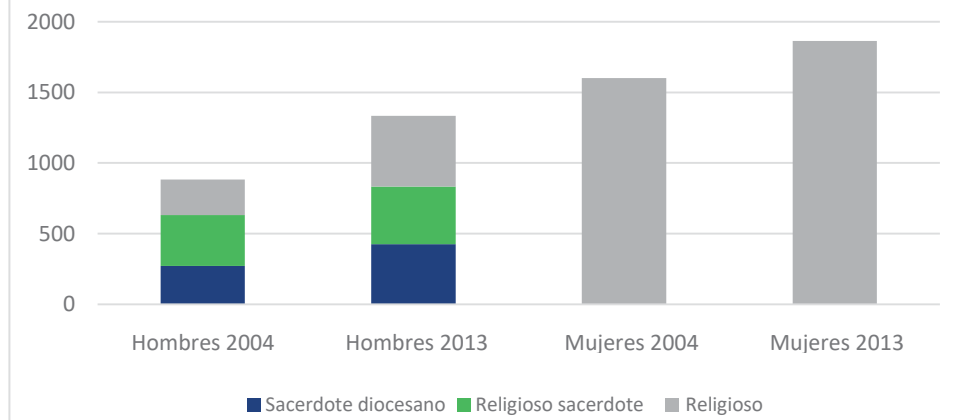


Imagen 1. El crecimiento de sacerdotes y religiosos en Zambia de 2004 a 2013 según las cifras de <http://www.catholic-hierarchy.org>

Algunos aspectos de la Vida Religiosa Femenina: Formación, ministerios y educación

El estudio de las congregaciones religiosas femeninas en Zambia se ha llevado a cabo en dos fases. En ambas los investigadores han escuchado la voz de los miembros de las congregaciones y han podido valorar y comprender mejor las fuerzas que afectan en los planes y en la eficacia de las congregaciones en Zambia. En particular, el estudio se ha diseñado para ayudar a las congregaciones a reflejar el contexto cambiante de la misión y su implicación en la formación, la elección de ministerios y la educación y formación. A través de conversaciones sobre estas áreas, los desafíos que experimentan las congregaciones y las formas con que los gestionan, el estudio documenta buenas prácticas que pueden compartirse con otras congregaciones. Este también indica cómo proporcionar habilidades y maximizar inversiones en la educación y la formación de las hermanas para que su ministerio alcance un impacto mayor y más sostenible.

La primera fase del estudio fue un cuestionario enviado a las congregaciones miembros de la ZAS con el cual se pretendía obtener información sobre los números y el modo como las congregaciones manejaban las áreas clave de la vida de las congregaciones.

La segunda fase se centró en ocho congregaciones escogidas de entre diez voluntarias para establecer un conocimiento más profundo sobre las cuestiones más relevantes puestas en evidencia en el cuestionario. Estas ocho congregaciones representaban más de 600 hermanas. Seis eran congregaciones diocesanas y dos internacionales. El número de hermanas era distinto en cada congregación: de 34, en dos de las congregaciones diocesanas, a 201 en la provincia de uno de los institutos de derecho pontificio (de los cuales 153 miembros se encontraban en Zambia). La edad de las hermanas en estas congregaciones mostraba que la media oscila entre los 30 y 39 años. Esto refleja una gran proporción de jóvenes de Zambia/hermanas africanas. Algunas congregaciones locales empiezan ahora a tener hermanas de más de 60 años y, consecuentemente, jubiladas.

Las entrevistas de la segunda fase están resumidas aquí en tres temas que subrayan las principales preocupaciones de las congregaciones: formación en el carisma, elección de ministerios y educación y formación.



Las líderes deberían centrarse en considerar el carisma con las comunidades locales, ayudándolas a celebrarlo de forma creativa, para que este sea eternamente nuevo.

Formación en el Carisma

Las congregaciones religiosas son testimonio de al menos tres carismas (dones del Espíritu para el bien común) diferentes en la vida de la Iglesia: primero, la vida religiosa en sí misma como carisma en la Iglesia; segundo, una forma particular de vida religiosa (por ejemplo, contemplativa o activa) y finalmente una inspiración y una tradición específica dentro de una forma particular. Las congregaciones están llamadas a testimoniar el Evangelio en la Iglesia y en el mundo, pero cada una tiene una misión específica y una espiritualidad que deriva de su inspiración fundante y de sus tradiciones. Este último carisma se refleja en la calidad de vida personal y comunitaria de los miembros (una familia en gracia) y en el estilo visible de servicio pastoral.

Estos diversos carismas constituyen una valiosa herencia en la Iglesia africana. Sin embargo, los retos existen para ambas congregaciones, las internacionales y las locales. Las congregaciones, ¿cómo integran fielmente las expresiones heredadas de los carismas con los valores tradicionales africanos para que hablen a la cultura africana y testimonien a Dios que actúa en y a través de la cultura africana?, ¿cómo responden a los valores culturales y a las experiencias de los nuevos y jóvenes miembros que a veces cuestionan los enfoques tradicionales de la formación? Las primeras congregaciones fueron congregaciones misioneras y su objetivo era la evangelización inicial; venían a África y a Zambia principalmente de Europa con una rica herencia. Hoy las congregaciones deben desplazarse desde la actitud académica a los desafíos de la Iglesia misionera a la actitud exigida para mantener y profundizar la fe de los que ya han sido evangelizados. ¿Cómo impacta este desplazamiento en la formación para el ministerio y en la comunidad?

La formación es el proceso por el cual las hermanas crecen en su identidad como personas, como mujeres con votos, como miembros de una congregación religiosa específica. Las congregaciones entrevistadas están profundamente comprometidas con la formación. Todas las congregaciones referidas tienen un Manual de Formación que indica cuáles son las experiencias nucleares y los criterios para pasar de una etapa de formación a la siguiente. Todas tienen equipos de formación con una hermana dedicada a cada una de sus etapas: promoción vocacional, postulante o novicia, profesión temporal y formación continua. En muchas congregaciones, una hermana del equipo de liderazgo tiene una responsabilidad específica en la formación.

Tamaño de las Congregaciones/Provincias en el estudio

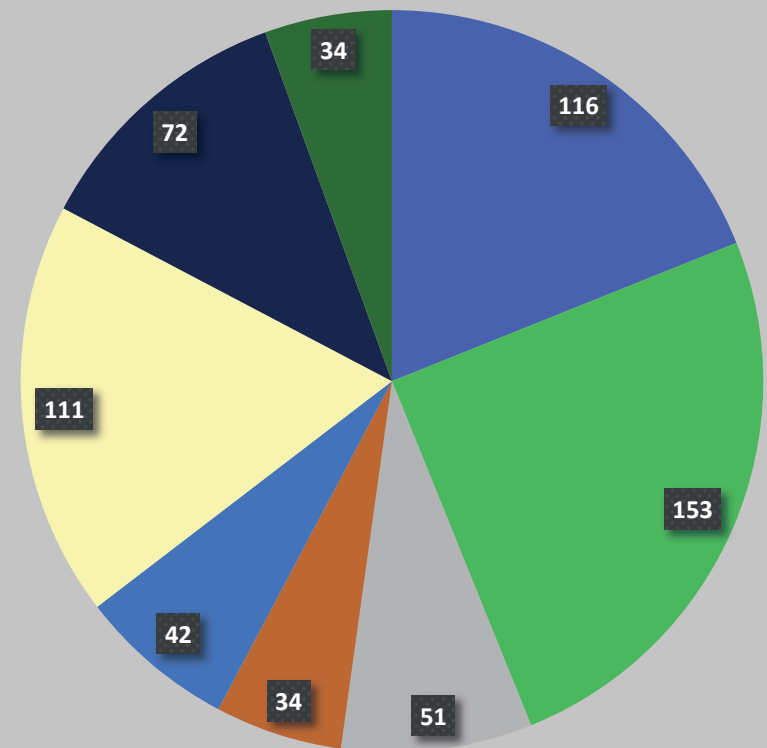


Imagen 2. Número de hermanas profesas temporales que trabajan en Zambia y que pertenecen a las congregaciones estudiadas.

Itinerario de la vida religiosa

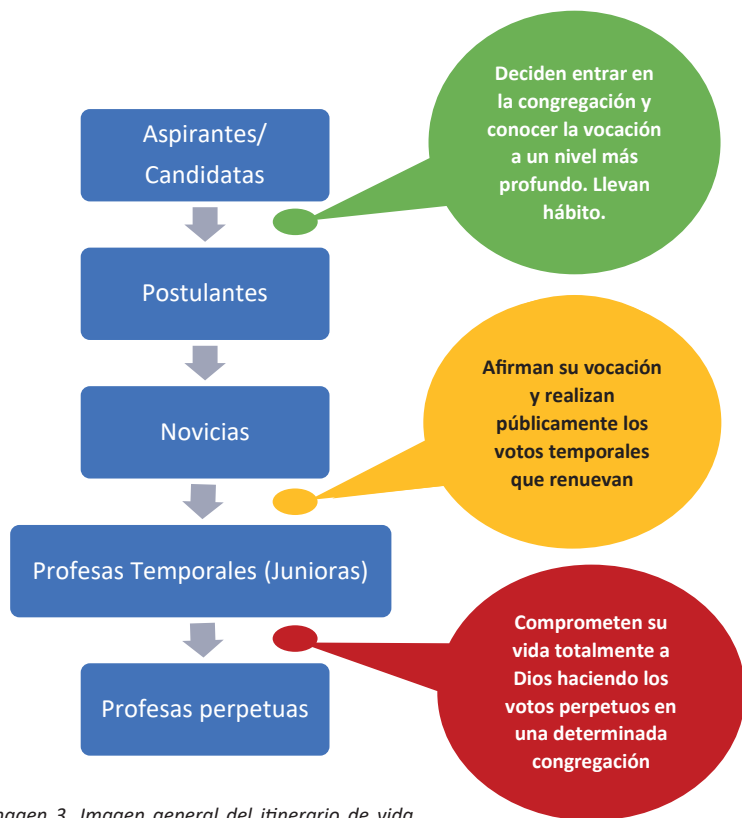


Imagen 3. Imagen general del itinerario de vida religiosa a través de las diferentes etapas del programa de formación; se indican algunas ceremonias públicas asociadas con las fases de transición de una etapa a otra.

Los esfuerzos para establecer directrices claras sobre la pertenencia a la congregación suelen entrar en tensión con la ansiedad por el número de nuevos miembros. Las formadoras hablaron de cuán diferente había sido su propia educación de las jóvenes que ingresan en la actualidad. Muchas jóvenes parecen muy seguras de sí mismas e independientes, lo que lleva a comportamientos tales como el cuestionamiento de la autoridad y la búsqueda de explicaciones a todo. Muchas muestran diferentes actitudes hacia las devociones y oraciones tradicionales. Algunas encuentran difícil abrirse y compartir la experiencia de acompañamiento. Una formadora se lamentaba: “Estas jóvenes saben mucho y han estado expuestas a mucho, y saben más que nosotras.” ¿Cómo compensan las congregaciones la necesidad de educar y formar a las formadoras con la necesidad de personal para los ministerios institucionales y para otros nuevos? ¿Qué análisis debe realizarse para desarrollar planes estratégicos efectivos de formación? ¿Qué comprensión de la vida religiosa y carisma/tradición podría ayudar en estos esfuerzos?

La formación inicial (postulantado y noviciado) implica la estima del patrimonio y carisma de la congregación, experiencia de oración a través del acompañamiento espiritual, estudio de las Escrituras y de la vida religiosa, e inmersión en la vida comunitaria y en el servicio. Pocas congregaciones incluyen programas sobre doctrina católica y sacramentos, que constituirían un curso básico para algunas jóvenes. En algunas congregaciones se han potenciado sesiones sobre valores culturales africanos al incluir a laicos -“mujeres sabias”- para hablar a los nuevos miembros sobre valores humanos y cristianos, higiene, respeto y humildad. A los nuevos miembros se les da diferentes responsabilidades en la comunidad de formación, así como la inserción apostólica en otra comunidad en los últimos meses de la experiencia de noviciado.

Aunque todas las congregaciones, incluidas las más pequeñas, invierten en el proceso de formación, no siempre estos programas poseen los recursos suficientes. Existen discusiones sobre el mantenimiento de la calidad y el enfoque del proceso de formación. Los recursos económicos y humanos necesarios para proveer personal cualificado y material actualizado para los programas intelectuales y espirituales adecuados para postulantes, novicias, jóvenes y hermanas profesas compiten con otras necesidades fundamentales de las congregaciones. Las hermanas encargadas de postulantes y de novicias hablan de la falta de fondos para conseguir personas debidamente cualificadas para animar los diferentes cursos.

Las formadoras suelen utilizar materiales preparados adecuadamente por la enseñanza a distancia, pero muchas veces sienten que no tienen las habilidades apropiadas para hacer un buen uso de ese material. No hay pruebas de cursos de formación realizados a través de las tecnologías de la información y pocas pruebas de colaboración entre congregaciones en áreas de interés común. Este tipo de colaboración solo es posible en Lusaka, pero trasladar a las jóvenes a esta ciudad para los programas de formación no es una opción posible para muchas congregaciones. Algunas congregaciones internacionales tienen un noviciado común al cual las novicias de Zambia se incorporan con otras novicias de otras provincias de África.

Los elevados niveles de deserción muchas veces están estrechamente vinculados a la dificultad de integración en la congregación de las hermanas de votos temporales y profesas cuando, después del tiempo de formación profesional, regresan a las estructuras comunitarias. Las tasas de abandono afectan el desarrollo de capacidades. En las etapas iniciales de formación, se considera una buena inversión usar recursos para ayudar al discernimiento de una vocación, aunque algunas personas creen que este proceso podría no ser eficaz para la aceptación de aspirantes. La salida de jóvenes que han hecho un compromiso formal, aunque temporal, con la congregación y han recibido una formación incide negativamente tanto en la economía como en la moral. La congregación no solo pierde la inversión realizada en educación, sino que también pierde el beneficio que este individuo podría haber generado. Los datos no muestran un elevado nivel de deserción entre las hermanas profesas, aunque algunas entrevistadas señalaron que se trataba de un problema más grave y persistente del que se había manifestado.

Cualidades de una religiosa en formación

Finalmente, las congregaciones son conscientes de la necesidad de programas de formación continua para hermanas profesas con el objetivo de animarlas a reflejar e integrar sus experiencias de servicio, oración y comunidad. Las líderes de las congregaciones son conscientes de cuán duro es el trabajo de las hermanas, tanto en el servicio como en las actividades para generar ingresos (IGAs), y están justificadamente orgullosas de sus logros. Las líderes también desean ese mismo compromiso profundo en el campo de la oración y del crecimiento espiritual. Sin embargo, el alto compromiso en el servicio, la creciente tentación de individualismo y de hacer carrera conducen a un debilitamiento de la vida comunitaria, a “quemarse” y, en algunos casos, a salir de la congregación. Una participante comentó, “Tenemos un alta carga de trabajo y somos más profesionales, pero ¿a qué coste?”. Las congregaciones hacen esfuerzos para implicar a directores espirituales, proveer retiros anuales y talleres sobre las enseñanzas de la Iglesia, desarrollo humano y oración. Una economía limitada, sin embargo, impacta en la calidad, consistencia y cantidad de estas deseadas ayudas a la formación permanente. ¿Cómo podría aliviar el estrés de una economía limitada la colaboración en y entre las congregaciones? ¿Qué disciplinas espirituales y habilidades personales mejorarían el crecimiento en identidad de las religiosas profesas (ejemplo: discernimiento, teología, reflexión y orientación)?



Imagen 4. Nube de palabras en la que el tamaño de la palabra representa la frecuencia en que ha sido mencionada e indica las cualidades esperadas de una hermana en etapa de formación y el criterio usado para pasar de una etapa a la siguiente.

Educación y Formación

La sostenibilidad en una congregación religiosa implica fortalecimiento de la identidad, formación y ministerio, y la capacidad de trabajo a un nivel de eficacia alto y consistente en la expresión del carisma. Las hermanas bien formadas y capaces son la base de esa sostenibilidad. En el mundo de hoy, la educación y la formación están entrelazadas. Ambas dimensiones son el núcleo de la misión de la congregación. La educación está vinculada al desarrollo de la capacidad humana en amplios horizontes y experiencias y se centra en las artes liberales. La formación está asociada al desarrollo específico de habilidades para una particular tarea. Ambas, educación y formación son esenciales para la sostenibilidad, particularmente dando a conocer la congregación y atrayendo a nuevos miembros.

El seguimiento de la formación profesional continua que necesitan las hermanas profesas es una responsabilidad clave del liderazgo, particularmente importante en una comunidad apostólica y en un apostolado donde las hermanas no tienen acceso al desarrollo profesional. La falta de actualización podría dar lugar a serias consecuencias debido a las nuevas leyes de los gobiernos. Las líderes de las congregaciones también invierten en la actualización de la formación para poder trasladar a una hermana a un apostolado diferente o porque la política de la congregación requiere otra formación (por ejemplo, se envía a una hermana que es nombrada maestra de novicias a formarse como formadora).

La planificación de este tipo de decisiones tiende a ser más reactiva que proactiva. Apenas hay pruebas de un análisis de las necesidades dentro de las congregaciones y/o dentro de la ZAS en cuanto a la formación de personas en, por ejemplo, la dirección espiritual, teológica, derecho canónico; y la participación en nuevas áreas de servicio, como las comunicaciones; parece ser oportunista más que estratégica. ¿Cómo pueden las congregaciones planificar juntas la necesidad de educación y formación de ciertas hermanas en áreas pastorales clave y para poblaciones específicas?

En general, las congregaciones muestran un punto de vista utilitario de la formación con el objetivo global de mantener los actuales ministerios de enseñanza y enfermería. Muchas congregaciones luchan para financiar mejores certificaciones para las hermanas y experimentan una presión particular para actualizar titulaciones académicas de acuerdo con las nuevas normas del gobierno. Un significativo número de congregaciones está enviando hermanas para la formación profesional en gestión económica y administrativa para satisfacer las necesidades de sus instituciones. Además, también invierten en la formación de hermanas para satisfacer las necesidades de la congregación sobre formación, economía y liderazgo. Existen algunas pruebas de congregaciones que están generando nuevas habilidades para el ministerio a través de la formación de hermanas en teología pastoral o comunicaciones.

Ciertamente, el desafío clave para las congregaciones es la planificación y la financiación de la formación de las hermanas para necesidades apostólicas o de la congregación. Muchas dependen de la ayuda de fundaciones, pero los mecanismos actuales de dicha financiación no permiten la planificación estratégica, plurianual. Las decisiones sobre el envío de hermanas para la formación profesional son por lo general hechas después de la profesión temporal cuando tienen alguna experiencia en el apostolado. Normalmente la decisión se realiza en diálogo con la hermana, evaluando sus talentos y experiencias previas, sus resultados académicos, las necesidades de la congregación y los recursos disponibles. Las hermanas se forman principalmente en dos áreas: la enseñanza y la enfermería. El nivel del diploma es básico, pero ahora son necesarios niveles de certificación más altos en muchas áreas. En particular, el gobierno exige certificaciones de grado o máster para los cargos de dirección. La enfermería provee oportunidades para el desarrollo profesional a través de talleres y seminarios, pero las congregaciones deben invertir sus propios recursos en certificaciones extra para hermanas enfermeras y profesoras.

Los salarios vienen determinados por el nivel de cualificación y experiencia —si una hermana posee un diploma o grado. En nombre de la misión las hermanas deben promover su diploma al nivel de grado. El coste de la actualización a través de la enseñanza a distancia en un colegio del estado, si bien es costoso, puede distribuirse en cuatro años. Una consideración importante para muchas congregaciones es que la inversión económica podría recuperarse el primer año(s) después de la actualización y los beneficios económicos se mantienen en los años sucesivos. A las congregaciones se les pidió en el cuestionario que indicaran cuán importante era cada una de las cinco fuentes de ingresos para la financiación de la educación y formación inicial de las hermanas. Los fondos se reservan de los salarios y sueldos así como de las donaciones las cuales ocupan el primer lugar en referencia a las fuentes. Pocas congregaciones estaban utilizando inversiones para la educación y formación.

Las Congregaciones estudiadas con mayor profundidad confiaban en los ingresos actuales que fluctuaban según los salarios de las hermanas, las donaciones anuales y las becas de fundaciones. Las Congregaciones que contaban con ayuda internacional parecían tener una financiación algo más segura.

El principal problema de la inversión económica en educación/formación era asegurar que la congregación se beneficiaba de la educación/formación individual que las hermanas recibían. Cuando la congregación no obtenía beneficios porque una hermana dejaba la congregación o porque a la formación no se seguía un empleo, se detectaba crisis económica.

La hermana educó a /formada para servicios internos de la comunidad también planteaba algunos desafíos. La primera reacción de muchas hermanas nombradas formadoras era miedo y ansiedad, a veces entremezclados con el breve tiempo de preparación para este servicio. Sin embargo, la mayoría de las formadoras entrevistadas ahora ya habían asistido al curso de formación en Kalundu (Zambia) organizado por la ZAS y algunas habían asistido a programas en S. Anselmo (UK) y Chemichemi (Kenia). Una hermana participó en un curso completo en Regina Mundi (Roma). Pero otras no habían recibido un curso concreto sobre formación y confiaban en breves cursos de orientación en los que habían participado como parte de su propia formación. La opinión general considera que el curso de Formación de Kalundu es un curso básico bueno, pero que también son necesarios cursos sobre acompañamiento espiritual, orientación y tecnología de la información. Cuando se buscaba mejorar los recursos disponibles para los programas de formación, las formadoras solían recurrir a la hermana de la congregación para recibir cursos sobre Escrituras, votos, liturgia, antropología espiritualidad sacramental, así como dirección espiritual. Había un consenso general sobre la

necesidad de poder disponer de cursos y talleres a precios razonables para la formación continua. Las respuestas indicaban una apertura a seguir estos cursos sobre una base intercongregacional a través de la ZAS.

Así mismo las hermanas nombradas para el liderazgo afrontan necesidades particulares para la educación/formación. Para muchas congregaciones, el liderazgo tiene una dimensión de equipo, pero algunas Superiores Generales lamentaban la falta de claridad en las funciones y roles del equipo. Otras se centraban en la necesidad de un plan estratégico para la congregación o provincia. La habilidad interpersonal, de facilitación y de gestión de conflictos era también considerada importantes en el liderazgo.

En general, dominaba la preocupación de las entrevistadas por la educación/formación para mantener las instituciones con los apostólicos actuales y con la gestión básica de la congregación/provincia. Sin embargo, las líderes también miraban hacia otras necesidades que en parte estaba vinculada a mejorar el trabajo pastoral actual, en parte, a la identificación de

una población de nuevos pobres a quienes las congregaciones podían responder con sus carismas. Se citan muchas posibilidades: medios de comunicación y periodismo, del que derivaban unas mejores comunicaciones internas y externas; orientación, psicología clínica, psiquiatría y enfermería geriátrica; estudios de desarrollo de la comunidad, sociología, antropología, agricultura, agronomía. También se citan en el ámbito de la espiritualidad y teología, la formación en teología pastoral, liturgia, derecho canónico e historia de la Iglesia. Estas consideraciones indican que la hermana está desarrollando su identidad como religiosa rica, avanzando la dosis de la dependencia de los mentores masculinos y forjando nuevas colaboraciones con los mentores/líderes masculinos.

En algunas entrevistas, las líderes hablaron de un deseo de destinar más recursos a la formación sobre el carisma de la congregación. En este caso se centran en los laicos que trabajaban con las hermanas con las que tenían que compartir su carisma y tradición, para el bien de la persona así como del apostolado. Otras habían aprendido de dar mayor atención a aquellos a los que habían enseñado, construyendo sobre la experiencia del carisma de los días de escuela y, quizás, obteniendo más apoyo para los proyectos actuales. Estos comentarios se situaban en el marco general de la necesidad de estar en red, específicamente con otras congregaciones y con la Iglesia.

Elección de Ministerio

Las Congregaciones expresan su identidad por quién son y qué hacen. El ministerio es el modo a través del cual las congregaciones expresan su carisma al servicio de la Iglesia y del mundo. Tres áreas principales dominan el trabajo de la hermana en Zambia: educación, sacramental y trabajo social/pastoral. Son ministerios tradicionales, pero algunos de estos servicios ofrecidos, específicamente la sacramental y el trabajo social, han sido proyectos de frontera para afrontar la crisis local (HIV/AIDS, violencia de género, etc.). Uno de los desafíos principales para todas las congregaciones es la evaluación continua de los ministerios establecidos y de los nuevos ministerios en relación con la fidelidad al carismático tradición de la congregación. La reflexión sobre las respuestas puede resumirse en este comentario: "Vivimos en tiempo de cambios; algunas cosas exigen nuevas habilidades y nosotros estamos intentando avanzar con los tiempos."

De los datos se extrajeron dos características significativas: el número de instituciones gestionado por las congregaciones y el hecho de que las hermanas realizan su ministerio en instituciones gestionadas por la congregación o la diócesis. Los servicios que se realizan en instituciones dirigidas por la congregación son privados, en instituciones con fines de lucro propiedad de las congregaciones o en trabajos subvencionados a través del cual la Congregación se beneficia de los sueldos pagados por el gobierno a la hermana y demás personas. Obviamente, las congregaciones están desarrollando la confianza en su capacidad de establecer y gestionar organizaciones con eficacia y de dirigir a un gran número de trabajadores.



A veces las congregaciones mantienen obras y trabajos por fidelidad a su historia y a la gente con quienes trabajan. Si bien la implicación inicial en un apostolado fue probablemente una respuesta derivada de unas circunstancias particulares, ahora existe un vínculo entre la historia y la forma como los miembros y otras personas ven la congregación. A veces estas obras contribuyen significativamente a la sostenibilidad económica de la congregación a través del sueldo de las hermanas y de los beneficios institucionales. Muchas congregaciones también han reflejado las necesidades específicas de la gente en su barrio o localidad y buscan nuevas formas para responder a ellas. En áreas rurales, algunas congregaciones han conseguido y trabajado las tierras a modo de granja de la cual los miembros de una comunidad local se benefician, y las hermanas también ganan, de la producción. Las hermanas han estado al frente respondiendo a las familias golpeadas por HIV/AIDS y todavía realizan servicios de atención domiciliaria. Algunas adaptaron su apostolado convencional de educación con la creación de Escuelas de la Comunidad para aquellos que se vieron obligados a abandonar la escuela debido a las dificultades que surgen en las familias por el HIV/AIDS y por otras causas. En otros casos se centran en cuestiones específicas como Justicia y Paz, violencia de género, pastoral, catequesis, servicios a jóvenes y familias. En algunos casos, las congregaciones han establecido acuerdos de financiación con donantes internacionales para apoyar estas obras.

Las Congregaciones también responden generosamente a las solicitudes para comprometerse en servicios diocesanos, especialmente en parroquias. Aunque las congregaciones reciben un estipendio por el servicio de las hermanas, normalmente este no cubre el coste de ayuda a la hermana. Además, las hermanas se sienten desanimadas porque no pueden contribuir al sustento económico de la congregación creándose un desafío mayor: equilibrar el sentido de misión y la satisfacción humana que se deriva de un trabajo profesional pagado. Las Congregaciones difieren en su habilidad y voluntad de participar en negociaciones sobre los asuntos de justicia derivados de estas situaciones. ¿Qué conversaciones debería iniciar la ZAS para examinar la complejidad del tema de la remuneración y del desarrollo de un sentido de misión que abarca el trabajo congregacional (comunidad, diócesis o gobierno) desde la perspectiva de servicio más que desde la perspectiva económica?

Finalmente, hay un ministerio centrado en proyectos a corto plazo que responden a las necesidades locales y que son financiados por fundaciones; y un número de pequeñas comunidades basadas en el ingreso generado de la actividad (IGA) con el objetivo de ayudar a la gente de las áreas locales y dar algún ingreso extra a la comunidad.

Un desafío clave en la sostenibilidad de los servicios de una congregación es el desarrollo de una vida laboral proporcionada en el seno de la congregación. Este compromiso implica el equilibrio entre trabajo/tiempo libre, así como el mantenimiento de una vida espiritual y comunitaria que apoye la visión y dedicación de la congregación. Hay una creciente consciencia de la necesidad de desarrollar el ministerio de asociación con otras congregaciones y otras organizaciones para poder sostener tanto los ministerios individuales como el equilibrio de la vida laboral en las congregaciones.

Desde la independencia en 1964, ha habido un gradual incremento de la implicación del gobierno en la atención a la educación y a la salud. Esto ha dado lugar a una expansión más equitativa de instituciones, aumento de reglamentos y soporte a esas áreas por su importancia en el desarrollo económico y el bienestar social. La pregunta que se plantea es la siguiente: ¿Hay necesidad de congregaciones religiosas en esas áreas ahora que las necesidades son atendidas por otras agencias, y su calidad es controlada por el gobierno? El cuestionario aporta varias respuestas a esta cuestión y sugiere la necesidad de desarrollar una teología de la vida apostólica que identifique con claridad los compromisos institucionales en términos de respuesta a los mandatos del Evangelio, la evangelización, el testimonio cristiano y el discipulado —e inspire la formación de la mente y el corazón de las hermanas.

**“Las líderes dan prioridad a los programas de formación;
ven la inversión en formación como una inversión en futuro.”**

Recomendaciones



Como hemos mencionado anteriormente, la segunda carta de san Pablo a los Corintios evoca la imagen del sembrador para subrayar la importancia de la generosidad en el trabajo de evangelización, pero en otro lugar san Pablo evoca la imagen del cuerpo humano para subrayar la importancia del número de trabajadores en el campo: “Hay diversidad de carismas, pero el Espíritu es el mismo; a cada cual se le otorga la manifestación del Espíritu para provecho común... Pues del mismo modo que el cuerpo es uno, aunque tiene muchos miembros, y todos los miembros del cuerpo, no obstante su pluralidad, no forman más que un solo cuerpo, así también Cristo” (Biblia de Jerusalén 1 Corintios 12, 4,7,12). Las religiosas ya han empezado a discernir que sembrar abundantemente en el campo de la evangelización y del servicio de hoy exigirá apreciar y colaborar con los dones diversos de las congregaciones, en red entre y en las congregaciones, en asociaciones con la ZAS y con las diócesis, en coalición con la Iglesia y la sociedad.

En la mayoría de las congregaciones entrevistadas, el equipo de liderazgo comparte responsabilidades para el gobierno y los miembros del equipo tienen un fuerte sentido de su rol de administradoras de los dones y recursos de la congregación. Su dilema es subrayado en esta observación: “El objetivo para todas nosotras es entender [el carisma] y no solo recitarlo –a veces no hay relación entre la cabeza y el corazón. Nuestras Constituciones fueron escritas por otros –gente que intentaba ayudarnos. Es solo que ahora nosotras estamos escribiendo y rescribiendo lo que entendemos nosotras mismas.” Esta comprensión propia es la clave para la administración y el desarrollo de una teología de la vida apostólica que ofrezca una mayor comprensión entre las obras de la congregación y su carisma y tradición. Compartir el carisma de cada congregación con un círculo de personas es también algo importante a considerar para la vitalidad futura de las obras y de la vida congregacional.

Para la congregación su primer recurso son sus miembros, así que, alimentar el crecimiento humano y espiritual de cada una de las hermanas es la base para la vitalidad de la congregación, su carisma/tradición. Las líderes necesitarán asegurar programas de formación inicial y continua de calidad. Aquí la colaboración con otras congregaciones y/o la ZAS parece esencial para que las formadoras estén bien preparadas y se reúnan recursos de calidad para módulos formativos básicos. Así mismo, asociaciones, redes y colaboraciones con la Iglesia local, con la ZAS, y con todas las personas de buena voluntad es clave. Estas exigirán una planificación pastoral y estratégica, y un análisis a corto y largo plazo de los recursos económicos y de personal. Además, ya que las obras de la Congregación son las que mejor revelan los talentos y dones de cada una de las hermanas, es urgente la búsqueda de formas creativas de financiación de la educación y la formación para el apostolado.

La asociación con fundaciones es central para la sostenibilidad de las congregaciones religiosas en Zambia hoy y en un futuro próximo. Esas asociaciones comprometerán la efectividad de las contribuciones congregacionales y asegurarán una mayor equidad en la distribución estratégica de las fundaciones para el servicio y la comunidad. Una encuestada pregunta: “¿Serían los donantes quienes se comprometerían a financiar una Congregación por un período de 3-5 años, no como hacemos ahora que primero vamos a este donante y después a otro donante,...? porque entonces sería más segura la financiación.” Concretamente estas asociaciones pueden ayudar a distinguir entre las necesidades del sistema y las necesidades de las congregaciones individualmente; facilitar la inversión en programas de formación de calidad; y desarrollar estrategias multianuales para financiar la formación inicial para el ministerio y la formación para mejorar la cualificación, con énfasis particular en la formación inicial.

La ZAS debería actuar como cuerpo coordinador para implicar a las congregaciones en la planificación y diseño de asociaciones con las fundaciones. La esperanza para el futuro se desprende de la siguiente respuesta: “[Será] muy bueno si podemos cooperar. Creo que será, seguro que va a ser incluso a nivel de ZAS debemos cooperar, compartir recursos, compartir conocimientos para que podamos aprender las unas de las otras y no sólo ir por nuestra cuenta. Seremos ricas si ponemos en común nuestros recursos.” Obviamente, con la combinación de las imágenes de sembradores y obreros, las congregaciones religiosas de Zambia, administran un campo fértil para cosechar. ¿Cómo aunar los diferentes dones para que sean más rentables para la Iglesia y el mundo?

“Para una líder es importante crear una cultura en la que las personas crecen a lo largo de toda su vida... existe el sentido de que las personas florecen cuando ponen los talentos que Dios les ha dado a su servicio.”



Preguntas para la reflexión

Se prevé que esta investigación centrada en Zambia suscite cuestiones similares o adicionales en otros contextos y culturas. Este instrumento de investigación, junto con las siguientes preguntas, puede proporcionar un terreno fructífero para la comparación y reflexión entre las líderes de las congregaciones y sus equipos de liderazgo o formación, economía y otros grupos de planificación en las congregaciones. La versión completa del informe se puede consultar solo en lengua inglesa a través del enlace bit.ly/2bwpzaw

Para que sus reflexiones y conversaciones den fruto.

General

1. “Como hablamos determina como nos imaginamos juntos” (GHR Reunión sobre la Vida Religiosa femenina). ¿Cuáles son los principales temas de conversación que las líderes de las congregaciones mantienen entre ellas y con otras personas en tu región geográfica?
2. ¿Dónde ves colaboración, trabajo en red y solidaridad a través de las congregaciones y cómo pueden ser estas relaciones más profundas y extensas?
3. La investigación en Zambia ha identificado la educación y formación y la elección de ministerios como las áreas clave para la reflexión y planificación futura. ¿Son estas las áreas prioritarias de tu congregación? ¿Qué otros temas deberías añadir?
4. ¿Cuán eficaz es la pastoral y el plan estratégico para que el carisma de la congregación esté claramente vinculado a un análisis de recursos personales y económicos a corto y largo plazo con el fin de planificar creativamente ministerios que respondan a las necesidades de hoy, mejoren el uso de los dones y talentos de las hermanas y las ayuden a equilibrar las exigencias del ministerio y la profundización de su compromiso religioso?

Formación

1. ¿Está el carisma fundacional de la congregación expresado y comprendido con claridad? ¿Se da a las formadoras suficiente tiempo para prepararse? ¿Se ofrece un programa de calidad para la formación inicial y continua?
2. ¿Cómo se mantiene el equilibrio entre la necesidad de personal para el servicio y el discernimiento vocacional a tu particular congregación y carisma? ¿Qué tipo de acompañamiento y procesos de discernimiento se dan o necesitan desarrollarse para que las candidatas aptas sean aceptadas para la formación?
3. ¿Cómo integrar fielmente las expresiones heredadas del carisma de una congregación para que hable a la cultura local y testimonie a Dios obrando en y a través de esa cultura?
4. ¿Cómo responder a los miembros jóvenes que cuestionan la aproximación tradicional de la formación?
5. ¿Cómo encontrar los recursos humanos y económicos necesarios para proveer personal cualificado para programas de formación espiritual e intelectual eficaces? ¿Podría ser esto una oportunidad para implicar a la comunidad cristiana en su conjunto e invitar a personas adecuadamente cualificadas a ayudar a animar estos cursos?
6. ¿Tu congregación ha estudiado el uso de materiales o programas espirituales e intelectuales usados por la enseñanza a distancia como parte de la formación? ¿Cómo compartir mejor los recursos personales a través de las congregaciones?
7. “Los elevados niveles de deserción tienen que ver muchas veces con la formación profesional de las hermanas de votos temporales y profesas”. ¿Es esta tu experiencia? ¿Qué pasos se han tomado para analizar las tasas de deserción y, consecuentemente, adaptar los procesos de formación?
8. ¿La integración a la vida comunitaria de las hermanas que han estado fuera por un largo periodo de estudio durante la etapa de profesión temporal ha sido un desafío? ¿Existe un programa de acompañamiento cuando están fuera de la comunidad y qué pasos se han tomado durante y después de este periodo de estudio al reincorporarse a la comunidad?
9. ¿Cuán extendido está el individualismo y el carrerismo -un desafío creciente en las congregaciones femeninas- en tu región geográfica?
10. Hablando con hermanas que están estudiando ¿has identificado disciplinas espirituales y habilidades personales que deberían profundizarse en el crecimiento/madurez e identidad de las religiosas profesas?

Educación y Formación

1. ¿Cómo es la formación profesional continua que necesitan las hermanas profesas entrevistadas? ¿Se ha realizado un análisis de las necesidades?
2. ¿Cómo planificar para el futuro de modo que el personal para las funciones específicas de la congregación (por ejemplo, maestra de novicias, ecónoma, gestión de las instituciones, etc.) esté bien preparado?
3. ¿Las Conferencias de Religiosos pueden planificar para proveer las funciones específicas que mejoran la vida religiosa, por ejemplo, derecho canónico, dirección espiritual, teología y espiritualidad?
4. ¿Qué nuevas áreas de necesidad están emergiendo? ¿Pueden las congregaciones y otras organizaciones trabajar con la diócesis una formación pastoral particular para responder a necesidades específicas?
5. ¿Cómo planificar la formación continua para el equipo de liderazgo, el desarrollo personal, la resolución de conflictos, etc.?
6. ¿Cómo educar a los laicos en el carisma de las congregaciones?
7. Se ha identificado la necesidad de educación y formación en nuevas áreas como comunicación, medios y periodismo, orientación, psicología clínica, psiquiatría y geriatría, desarrollo de la comunidad, antropología, etc. ¿Han sido estas u otras las áreas priorizadas en tu congregación/región?

Elección de Ministerio

1. ¿Cómo equilibrar el compromiso de los ministerios tradicionales con las exigencias de las nuevas fronteras, especialmente cuando el primero contribuye a la sostenibilidad económica de la Congregación y el posterior requiere apoyo económico?
2. ¿Cómo responder creativamente a las nuevas necesidades locales emergentes?
3. ¿Cómo equilibrar el sentido de misión y satisfacción en la misión para que no esté ligada a la remuneración y las hermanas se sientan valoradas desde el punto de vista del servicio?
4. ¿Cómo crear un sentido de misión común en el que se valoran los dones de todas y donde la remuneración de algunas hermanas se considera un recurso que hace posible que otras vayan allí donde hay más necesidad?
5. ¿En la Congregación se ha desarrollado un equilibrio en la vida laboral?
6. ¿Se están desarrollando asociaciones entre las congregaciones y con otras organizaciones con el objetivo de sostener los ministerios?
7. “A medida que los gobiernos se involucren más en la educación, sanidad y servicios sociales, existe una mayor necesidad de demostrar que la participación de las congregaciones en estos sectores es respuesta al mandato del Evangelio, la evangelización, el testimonio y el seguimiento de Cristo”. ¿Cómo evaluar y documentar la “diferencia” que las hermanas aportan en estas áreas?

“Como líderes no trabajamos solas; sería bueno que cooperáramos... seremos muy ricas si ponemos en común nuestros recursos.”

Notas

