

## ¿ADONDE VA EL LIDERAZGO JESUÍTA?

¿Hay algo anómalo en hablar del liderazgo jesuita? ¿Hay una cierta disonancia en relacionar la manera de proceder jesuita y el liderazgo? Parece que sí la hay. El Diccionario Roget acuña para el término liderazgo los siguientes significados: superioridad, precedencia, influencia, autoridad, prestigio y gerencia. En general, consideramos líderes a los que toman la iniciativa, sobre todo cuando otros dudan, a los que muestran una cierta osadía y atrevimiento, a los que son capaces de influenciar a los demás, hasta saben imponer sobre los demás su voluntad, tienen una fuerte personalidad, un juicio independiente y demás. Nuestras Constituciones (813-814) nos recuerdan, sin embargo, que la manera de proceder jesuita no consiste tanto en tomar la iniciativa como en tener una profunda unión con Dios para poder ser instrumentos flexibles en su mano, porque es él quien sostiene y lleva a cumplimiento nuestras obras apostólicas. En los Ejercicios Espirituales (189) se nos recuerda que esa unión y cercanía con el Señor es proporcional al abandono de nuestro propio amor, querer e intereses, rasgos que en general se asocian con fuertes personalidades, con líderes. Así que parece que haya una cierta disonancia entre el liderazgo y el estilo de vida jesuita.

Los dos puntales del liderazgo jesuita

No se trata, como es natural, de un verdadero choque o conflicto. Sin embargo, existe la idea de que el liderazgo en la Compañía no es, y no puede ser, lo mismo que el liderazgo como, por lo general, lo entiende el mundo. *El liderazgo en la Compañía hunde sus raíces en una profunda espiritualidad, la espiritualidad del discernimiento: escuchar, dejarse llevar*

*por el Espíritu, y la libertad interior que este discernimiento exige.* El liderazgo jesuíta tiene menos que ver con la planificación y con el actuar y más con buscar, encontrar y hacer la voluntad de Dios. Ahora bien, Ignacio, quien quizás más que cualquier otro fundador religioso, insistió en que "no es nunca cuestión de elegir entre Dios o el mundo; sino que más bien es siempre Dios *en* el mundo", (CG34 85), de inmediato relacionó esta espiritualidad de liderazgo con la escucha, el encontrar y hacer la voluntad de Dios a través del ejercicio de los dones humanos que el líder necesita para ser eficiente.

Y así, con esta perspectiva espiritual como fundamento del liderazgo jesuíta, Ignacio rápidamente añade el segundo puntal: Una vez que se tenga este fundamento, los medios humanos dados al instrumento humano... para tratar con sus semejantes serán todos ayudas... y por consiguiente los medios humanos o adquiridos deben buscarse con diligencia... (Const. 814). Hay, pues, dos puntales sobre los cuales debe apoyarse el liderazgo jesuíta: el discernimiento espiritual, que supone el compromiso con el Señor y la cercanía a El y la libertad interior que es una condición para el discernimiento, y las cualidades para el liderazgo que harán que una persona sea capaz de motivar a un grupo, despertar energía, promover una cierta unión de espíritus y de corazones y crear así las condiciones para una acción decisiva. La tesis de este artículo es que ambos puntales son esenciales para que se dé el liderazgo jesuíta. La triste realidad es que este tipo de liderazgo actualmente en la Compañía brilla por su ausencia y que esto se debe a la falta de uno u otro de los puntales en el líder.

#### ¿Incompatibilidad entre la "Cura Personalis" y el Liderazgo apostólico?

Quizá puedo ilustrar mi punto de vista haciendo referencia a los que piensan que el liderazgo pobre que hoy tenemos en la Compañía tiene otra base. Los hay que piensan que en nuestra estructura de gobierno existe un defecto congénito que hace del liderazgo jesuíta una tarea casi imposible. Este punto de vista me lo ha presentado hace poco, y con bastante contundencia, un colega jesuíta en la India, que es además profesor de psicología. Tomando como paradigma del liderazgo jesuíta al provincial, sostiene que combinar la *cura personalis* con el papel de Ejecutivo significa poner sobre las espaldas de nuestros Superiores Mayores una carga inaguantable. Cita como evidencia

el más bien largo número de Superiores Mayores en Asia Meridional que han acabado agotados su mandato o que han tenido serios problemas de salud.

La estructura administrativa en la Compañía, sigue afirmando el colega jesuíta, da primacía a la cuenta de conciencia a través de la cual el jesuíta se revela al Provincial en un clima de verdadera transparencia. La sabiduría de esto es suficientemente clara en teoría: el superior, con este íntimo conocimiento de las fuerzas y flaquezas del jesuíta, conociendo sus aspiraciones y sus inquietudes, está en una posición privilegiada para asignarle y dirigirle en su misión. En la vida real, la situación es muy distinta. El hecho que el Provincial haya recibido la cuenta de conciencia le sitúa en una situación muy difícil y le dificulta el tomar decisiones sobre traslados, en contra de la voluntad del jesuíta, negar un permiso o tomar una acción disciplinaria. Si el jesuíta considera estas decisiones injustas, o sencillamente equivocadas, su actitud negativa engendrará resentimiento, y el resultado podría ser romper la relación con el Superior, o hasta difundir cotilleos y rumores en contra del Provincial entre los cohermanos y no infrecuentemente entre gente de fuera que "sostiene" al jesuíta en cuestión. El jesuíta ofendido se presenta pues como la víctima del despotismo del Superior pese a que él "le haya manifestado su conciencia" al Superior haciéndose así vulnerable ante él. La reacción general de muchos parece ser la de simpatizar con la víctima. Y así, casi sin darse uno cuenta, se crea un grupo de apoyo a la víctima que efectivamente aliena y aísla al Superior. Y el Superior se convierte en una especie de "forastero" para su propia comunidad.

Este modelo, sigue el argumento, tiende a causar una seria crisis en el gobierno jesuíta y en el liderazgo inspirativo. Por un lado, al Provincial se le pide que realmente sostenga, se ocupe del jesuíta y hasta le proteja. Por otro lado, él es desproporcionadamente vulnerable frente a los ataques despiadados a su reputación o frente a los juicios por parte de sujetos en general y de sujetos contrariados en particular. Ya que ha recibido la cuenta de conciencia, el Provincial es incapaz de defender o hasta de explicar su decisión sin parecer que viole la confidencialidad. El jesuíta ofendido no tiene escrúpulos en comentar abiertamente lo que el Provincial dijo en su comunicación privilegiada y así los juicios sobre el Provincial se multiplican. De aquí que aunque el Provincial tenga autoridad para tomar decisiones, la falta de protección puede llevarle a decidir lo más expeditivo, y no aquello que él considere justo, para guardar en un granero la buena voluntad de

aquellos que podrían vengarse si se sienten frustrados. Hay peligro de que las decisiones ejecutivas del Superior estén dictadas por un compromiso o por temor más que por el valor ignaciano y por lo más oportuno para la misión apostólica.

El sugería, y otros también lo sostienen, que es mejor separar las tareas de manera que el Provincial recibe la cuenta de conciencia y sea responsable de la *cura personalis* mientras que el Asistente Provincial (o llámensele como se quiera) sería el líder apostólico. En la tradición de la Compañía el Provincial, como es natural, tendría la última palabra. Es difícil ver cómo este arreglo podría funcionar. En definitiva, recibir la cuenta de conciencia sería un ejercicio sin sentido de no estar unido a decisiones apostólicas. Además, si el Provincial tiene la última palabra, entonces el jesuita descontento con la decisión del Asistente Provincial podría recurrir al Provincial. Si se hace caso a lo que él pide, el Asistente Provincial se sentiría traicionado. Y si no, el jesuita se sentiría desatendido. Tenemos situaciones de este tipo cuando los jesuitas recurren al Provincial en contra de las decisiones de los Coordinadores de la Formación. La posición del Vice Provincial para la Formación, que era un Superior Mayor, y que fue introducida en Asia Meridional, se eliminó pronto porque se vio que en la práctica no era de ninguna utilidad, aunque el Vice Provincial recibiera la cuenta de conciencia, porque se podía siempre recurrir al Provincial.

#### Hacia una solución

Creo de veras que volver a los dos puntales del liderazgo jesuita sería la clave para buscar soluciones. Si un Provincial es percibido como alguien realmente espiritual - y por ello entiendo no alguien que pasa horas en oración o que practica una gran austeridad sino más bien alguien que es, o trata de ser, realmente libre de amor propio, de su querer y de su interés - entonces su vulnerabilidad a ataques descontentos rencorosos de parte de jesuitas, se reduciría de mucho. Los superiores se exponen inmensamente más a estas críticas y juicios negativos cuando se ve que carecen de transparencia, tienen favoritos o proyectos caprichosos, son vengativos con los que les critican o piensan diferentemente de ellos de forma abierta.

Pero hay que decir más, porque ¿acaso no está también el segundo puntal? Cómo manejar la cuenta de conciencia, cómo tratar a alguien que debe ser trasladado, reprendido, etc son habilidades que un Superior debe poseer

naturalmente, y no es algo que se puede dar por descontado. De aquí la necesidad de formarse, de procurarse esas habilidades para gestionar como conviene, los recursos humanos y materiales que el Provincial tiene al servicio de la misión. Los jesuitas son hombres en misión y el liderazgo jesuíta está interiormente relacionado con asegurar la oportuna animación de estos hombres y el cumplimiento de la misión. Además, el liderazgo jesuíta, en la mayoría de los casos, tiene que ver menos con las decisiones sobre individuos y más con los planes y las iniciativas apostólicas: cómo deben evolucionar, cómo deben sostenerse e implementarse y cómo pedir el dar cuenta de la responsabilidad que se asume. En estos campos determinadas capacidades administrativas, que incluyen capacidad para motivar, entusiasmar, comunicar, resolver conflictos, formar equipos, se convierten en bienes necesarios y, sin embargo, a menudo, faltan.

### Un modelo de liderazgo apostólico

Vamos a examinar ahora esa responsabilidad mayor de liderazgo que se le pide al Provincial: el liderazgo apostólico de la Provincia. Creo que un cambio realmente drástico ha de ocurrir en el liderazgo para reemplazar el liderazgo unipolar que caracteriza nuestra actual manera de funcionar. En un mundo que toma cada vez más como axioma la democracia y las normas democráticas, líderes nombrados no reciben una aceptación automática. Y esto sobre todo entre los jóvenes quienes consideran que hay que ganarse el respeto para liderar, y no exigirlo sobre la base de principios religiosos. Así que, en un cierto sentido, la obediencia es el arma más débil en el arsenal del Provincial, aunque la más fuerte en ciertas circunstancias. En esos contextos particulares debe usarse con extrema cautela. En un mundo cada vez más complejo, el liderazgo requiere un serio análisis y tener en cuenta las realidades socio-económicas, culturales, políticas, religiosas. Para los que gozan de estas fuerzas no menos que para aquellos a quienes les faltan, el camino a seguir consiste en usar maneras de liderar que sean consultivas y delegadas.

La Compañía pone ya a disposición del Provincial estructuras para gobernar que él puede y debe usar, además de la tradicional Consulta. Hay Comisiones Provinciales para cada misión apostólica y una Comisión general para la selección de ministerios apostólicos. Es un sabio Provincial aquel que

deja funcionar esas Comisiones y que luego, con gran apertura y atención, considera sus recomendaciones y, en general, actúa teniéndolas en cuenta. Asimismo, el Presidente de la Comisión de Ministerios Apostólicos puede funcionar como un líder apostólico global, si al Provincial le falta la capacidad para guiar la Provincia articulando una visión y un proyecto de misión. Los jesuitas no buscan a Provinciales que sean expertos en todo. De hecho un Provincial que lo sepa todo es una amenaza. Lo que quieren, y esto nos remite al primero de nuestros dos puntales fundacionales, es a un hombre realmente libre interiormente, capaz de apertura y de diálogo; alguien con un sano juicio sobre personas y situaciones - sano juicio que por lo general es don del Señor a un superior que sea suficientemente humilde como para escuchar realmente y aprender de aquellos a quienes delega autoridad, y de otros también.

#### El desafío de la implementación del dar cuenta

Hay otro campo en el que el liderazgo del Provincial es puesto realmente a prueba y donde, más a menudo falta. La puesta en práctica de recomendaciones, a veces decisiones, tomadas en procesos consultivos como por ejemplo las Congregaciones, las Asambleas Provinciales, las reuniones de Sector y similares. Es aquí donde podemos colocar a un Asistente para la Planificación Provincial (que puede ser el Presidente de la Comisión de los Ministerios Apostólicos) no como una bifurcación del papel del Provincial como Líder Apostólico y responsable de la *cura personalis*, sino como una honesta admisión de que al Provincial le faltan las capacidades o le falta el tiempo para guiar esa macro planificación y/o supervisar su puesta en práctica. Esas personas, a las que se les da una autoridad delegada, hay que nombrarlas a través de un proceso marcado por la transparencia, para que se seleccionen hombres capaces y que a la vez gocen de la confianza de la Provincia. Una gran dificultad que los Provinciales encuentran en esta manera de gobernar es que los hombres que a ellos y a la Provincia les encantaría tener en estas funciones están ya sobrecargados en su apostolado y difícilmente pueden encontrar el tiempo para visitar y animar a sus colegas de sectores. Ahora bien ese tipo de autoridad delegada tiene éxito sólo en la medida en que el Provincial está dispuesto a pedir cuenta de cómo se lleva o no se lleva a cabo.

En general hay dos razones por las cuales el Provincial puede dudar en actuar contra los recalcitrantes o sencillamente incapaces de llevar a cabo las políticas o las expectativas de la Provincia. Una es el chantaje psicológico al que es vulnerable y de lo que hemos hablado ya. El antídoto también se ha sugerido: la credibilidad personal que rodea, como un chaleco a prueba de balas, al Provincial considerado como un hombre que es, o que trata de ser, libre de su propio amor, querer e interés. Un segundo chaleco de seguridad lo ofrece el proceso que el Provincial sigue. Si la Comisión recomienda una sanción seria, y se sabe que el Provincial se toma muy en serio las recomendaciones de la Comisión, entonces no ha de temer el llegar a ser objeto de calumnias, lo cual puede hacer de los mejores de entre nosotros unos cobardes.

La otra razón es la falta de personal. Es éste un argumento usado por los Provinciales en Asia Meridional con preocupante frecuencia: no tenemos a jesuítas para y *más* *CON los planes y las* reemplazarle. Especialmente en instituciones educativas, donde los requisitos para ser Director o Jefe de Estudios piden años de servicio que los jesuítas no poseen

fácilmente, no es fácil reemplazar a alguien ya en un cargo. Es aquí donde el Provincial muestra su temple y da una clara señal de que la no realización de algo se pagará con severas sanciones, hasta con el abandono del cargo. Y entonces ¿cómo reemplazar a la persona? Es aquí otro momento en que el Provincial debe dar otro paso valiente y encontrar un sustituto de entre los seglares. Este paso no es apoyado en absoluto por la mayoría en Asia Meridional, porque una alternativa jesuíta es aún posible, y así el jesuíta que no toma muy en cuenta las políticas provinciales puede continuar llevando la batuta porque es considerado irremplazable.

Unido a esto, es urgente promover lo que podemos llamar el ethos del "dar cuenta" de arriba-abajo, y no sólo de abajo-arriba, que damos por descontado. Y así no sólo el individuo da cuenta al Provincial, el miembro de la comunidad al Superior y el miembro del equipo al Director de las Obras, sino que también el Provincial debe estar dispuesto a dar cuenta, por lo menos en contextos como las Congregaciones Provinciales y las Asambleas

de Provincia, de su gestión y estar dispuesto a escuchar sin estar a la defensiva frente a los que tienen cuestiones que plantear. Así también el Superior debe dar cuenta a la comunidad sobre la puesta en práctica de decisiones que se han tomado en reuniones comunitarias y los Directores de las Obras a los miembros del equipo. Además existe también un dar cuenta horizontal cuando los miembros del equipo o de la comunidad, habiendo ejercido la corresponsabilidad en un proceso realmente participativo de toma de decisiones, aceptan dar cuenta de las responsabilidades a ellos confiadas.

Hay, quizá, un papel del liderazgo en el que el Provincial realmente es impotente y no puede proceder a dar sanciones. Hablo aquí del Superior local que es *incapaz* o no está dispuesto (porque está muy implicado en su apostolado, por ejemplo) a gobernar como es debido su comunidad, y es un superior que no acepta que su principal apostolado es hacia su comunidad. Ya que a ese tipo de Superior local le encantaría ser reemplazado, la pérdida del puesto no es una sanción. El Provincial tendrá que usar otros argumentos, incluyendo el llamamiento de lealtad a la Compañía, para motivar a esos Superiores locales a gobernar como es debido. Es posible que en estos casos se pongan realmente a prueba las capacidades del Provincial como animador.

Es posible que pueda ser acusado de reduccionismo, de querer democratizar excesivamente el liderazgo jesuita. Creo que hoy nuestro mundo pide una cierta democratización de nuestra manera de proceder, pero no quiero ser mal interpretado como si fuera alguien que quiere promover una idea de toma de decisiones en la que el resultado es determinado por el número. Esta visión del mundo convierte el discernimiento espiritual en una parodia. De aquí que en el marco de una perspectiva democrática amplia que da la debida importancia a la toma de decisiones participativa, debemos recordar que el líder jesuita, por lo menos a nivel de Superior Mayor, a veces está solo en la toma de decisiones. Ser líder es más que ser coordinador. Si el líder deja un vacío otros lo llenarán - a veces para sus propios intereses. El discernimiento no puede seguir hasta que se alcance el consenso, que puede ser a veces el mínimo común denominador y puede que sea privado de dinamismo y de asunción de riesgos. El líder jesuita debe tener cuidado para evitar, como en el segundo binario, llevar a Dios donde la Provincia está, más que luchar con valor, y llevarla mar adentro donde el Señor llama.

## Dimensiones del liderazgo jesuíta

He tratado de hacer hincapié en el fundamento principal del liderazgo jesuíta como lo presentan las Constituciones: intimidad con el Señor que hace del discernimiento y del hacer Su voluntad nuestro primer interés. Así que tres son los elementos que forman parte del liderazgo jesuíta: la búsqueda de la voluntad de Dios en total disponibilidad, pasión por la misión y una particular "manera de proceder". Esta "manera de proceder" característica del liderazgo jesuíta consiste en despertar energía y entusiasmo en la comunidad o en el equipo, en luchar por la unión de espíritus y corazones en el grupo, y actuar con decisión. El liderazgo jesuíta sería pues un acto religioso, que llama a uno mismo, la comunidad y a los colaboradores a desarrollar una profunda espiritualidad radicada en los Ejercicios Espirituales y capaz de enriquecer su compromiso de cuerpo. De aquí que, dejando aparte la práctica contemporánea en la administración, el liderazgo jesuíta, por sus raíces espirituales, supondría consulta y participación, transparencia y el "dar cuenta" para que haya implicación y compromiso de parte de todos. Porque el liderazgo jesuíta es para la misión. La misión se encarna en obras apostólicas y en apostolados. Nuestras obras son consideradas como instrumentos aptos para llevar a cabo nuestra misión. Otras consideraciones como el poder, el prestigio, la influencia, las finanzas que aportan no deberían oscurecer esta razón primaria para emprender nuestras obras. El liderazgo jesuíta existe para asegurar que las metas y los valores de nuestras obras apostólicas sean oportunamente definidos y llevados a cabo, para estar en guardia en contra de posibles desplazamientos de estas metas y valores, una tentación que asecha hasta las más prestigiosas de nuestras instituciones. El liderazgo jesuíta promueve una integración de la vida religiosa y apostólica para que nuestra espiritualidad sea siempre apostólica y nuestra actividad sea contemplativa en la acción.

## Promover el liderazgo desde la base

Pero en la Compañía el liderazgo debe dar un paso más. Debemos ofrecer no solamente liderazgo a nuestras instituciones que son medios para la misión, sino *liderazgo en misión*. Un liderazgo concretado en misión llega a ser profético. El liderazgo profético es raramente tranquilo. Pero los Provinciales que son líderes proféticos son pocos y se da poco. Sin embargo frecuentemente es posible que haya líderes proféticos entre el común de los

compañeros. El Provincial no abdica sino que ejerce su liderazgo guiando el discernimiento que revela si el jesuita es realmente profeta, o si cree serlo en una escapada de su ego. El Provincial tiene que aprender cómo cortar por lo sano el individualismo con iniciativas decididas y espíritu pionero. Como líder tiene que decidir si tiene que poner riendas al individualista o dejarle al profeta obrar a su antojo, reconociendo que hay productividad y creatividad en la tensión dinámica y que el liderazgo no debe disimular las tensiones y forzar a la uniformidad sino que debe fomentar y realizar la unidad en la diversidad.

Esta referencia al liderazgo profético en la base me lleva a indicar que he tomado como paradigma del liderazgo jesuita al Superior Provincial sólo para que el marco fuera más sencillo y manejable. Claramente, el liderazgo jesuita no tiene que identificarse con-la gobernanza, ni hay que confinarlo a los superiores, por mucho que pueda ser una característica necesaria de un gobierno jesuita eficaz; ni tampoco el liderazgo jesuita está necesariamente unido a un cargo. Alguien ha sugerido que la gobernanza puede ser comparada con la cabeza mientras que el liderazgo pertenece al alma - animación. El liderazgo asignado enfatiza el gobierno, la cabeza. Pero si ésta no se expresa como verdadera animación, el alma, la gobernanza se convierte en un ejercicio de árida autoridad. Podemos decir que todos los jesuitas están llamados a ejercer el liderazgo. Ciertamente, los que tienen responsabilidades apostólicas deben ejercer el liderazgo - en los grupos de jesuitas y entre la gente para o con quien trabajan.

#### Comentarios conclusivos

Mi relativamente extensa experiencia en Asia Meridional y mi limitada experiencia aquí en la Curia, en Roma, me llevan a creer que el liderazgo jesuita escasea sobre el terreno. Raramente se tiene una *terna* que permita una verdadera opción para el nombramiento. En Occidente esto quizá es debido al número decreciente y al envejecimiento. En Asia Meridional es posible que las muchas necesidades apostólicas, que en su mayoría requieren capacidad de rutina más que liderazgo, haya tenido como resultado un mayor número de candidatos que se aceptan porque ofrecen un servicio útil. Sin embargo, se oye decir también que esto aumenta y mucho el número de hombres cuya vida se caracteriza por la mediocridad y esto a su vez es de mal agüero para una "cierta agresividad apostólica", la lucha incesante por el *magisque* es característica de la manera de proceder jesuita.

Otra cuestión que a menudo plantean en reuniones en Asia Meridional los jesuitas más ancianos, es si la loable insistencia en la inculturación no sea también un factor limitante; si los jesuitas son capaces de liderazgo y creatividad sólo en su propio contexto pero se sienten intimidados cuando se los lanza hacia otra escena cultural. Es difícil decir cuánta credibilidad hay que dar a esos comentarios. Ahora bien, incluso entre los miembros de la Conferencia Jesuita de Asia Meridional hay una cierta unanimidad en preguntarse si el apostolado intelectual, que era el sello del apostolado jesuíta en el pasado, debería seguirlo siendo hoy. Lo que me parece cierto es que una equivocada interpretación de igualitarismo inhibe a aquellos con un verdadero liderazgo potencial de ser identificados, de recibir una formación especial y, en general de sacarles el mejor partido. Me temo que en Asia Meridional, demasiado a menudo, lo bueno es enemigo de lo mejor y que unos Superiores Mayores, que se sienten como cercados, tratando de mantener a flote muchas de nuestras instituciones, no formen en número suficiente a hombres que tengan repercusiones en el mundo secular y religioso a nivel global. De ninguna manera deseo identificar el liderazgo con lo académico. Pero sí creo que el requisito de estudios serios ensancha la mente y promueve la creatividad, la agilidad mental que los líderes jesuitas necesitan tanto si son profesores, como grandes predicadores, o líderes de movimientos sociales.

Y aquí termino, con un reconocimiento y una esperanza. Durante la CG 34, la Comisión sobre Liderazgo y Planificación preparó material que no fue presentado nunca como Documento. A otras Comisiones se les invitó a que "tomaran libremente" lo que encontraran de utilidad. La Comisión sobre Colaboración con los Laicos ciertamente lo hizo - como yo mismo he hecho en este artículo. Soy plenamente consciente de que lo expresado aquí representa mi visión muy limitada. Me compensaría enormemente el tiempo gastado en presentarla si otros con más y/o experiencias diferentes, entraran en el debate y dijese su opinión. De esta forma podríamos ayudarnos mutuamente para llegar a entender más profundamente el liderazgo en la Compañía al servicio de la misión, que es el único telón de fondo para el ejercicio de la autoridad, y aprender, cada uno a nuestra manera, cómo ejercer el liderazgo que lleva a nuestros compañeros "por el camino de la salvación y de la perfección" (Const. 551).

LISBERT D'SouZA, S.J. Consejero General y Asistente Regional de Asia Meridional en la Compañía de Jesús, Curia - Roma.