

**LA FORMACION DE JESUITAS PARA
LIDERAZGO Y GOBIERNO
INFORME Y RECOMENDACIONES
A LA CONFERENCIA DE PROVINCIALES JESUITAS,
EEUU 2008**

Grupo de trabajo EEUU 2008

Historia

En julio de 2007, el Jesuit Conference Board completó una serie de acuerdos y compromisos relativos al futuro de la dirección de la Asistencia de Estados Unidos, documento titulado: *Respuestas a la llamada de Cristo: Una manera renovada de proceder para nuestra misión, hoy*. En el apartado sobre “Vida jesuita” los provinciales reconocieron “la importancia de formar a jesuitas para el liderazgo tanto en el gobierno como en los apostolados” y afirmaron su intención de “nombrar a un grupo de trabajo que para mayo del 2008 propusiera al respecto unas orientaciones exhaustivas”. En agosto de 2007 se había formado el grupo de trabajo constituido por 11 miembros: laicos y jesuitas, hombres y mujeres, representantes de un amplio espectro de perspectivas y disciplinas. El grupo de trabajo completó su tarea en el curso de dos reuniones, a las que dedicaron un total de cuatro días y medio en los meses siguientes. Tanto antes como durante las reuniones, los miembros investigaron campos como educación de adultos, teoría del liderazgo y herramientas para su valoración. Además hicieron encuestas a formadores, superiores y jóvenes jesuitas sobre actitudes relativas a la formación para el liderazgo y el gobierno, que sirvieran para la evaluación de necesidades y articular respuestas oportunas. Para responder al mandato encomendado, el grupo de trabajo se sirvió del marco inicial que había recibido del Jesuit Conference Board. Antes de presentar el informe final, el comité de los asistentes

encargados de la formación en la Provincia, revisó y comentó los hallazgos y las recomendaciones del grupo de trabajo.

Importancia e urgencia

La importancia y la urgencia de elaborar y poner en marcha un programa de formación para liderazgo y gobierno se pone de manifiesto por: la alta prioridad dada a este asunto por la mayoría de los demandados que respondieron a las entrevistas hechas en 2004 sobre discernimiento estratégico inicial y por *todos* los miembros de las comisiones de planificación; las observaciones del P. Kolvenbach al Jesuit Conference Board en octubre de 2006^{*}; el *Examen* de los mismos provinciales en febrero de 2007; el Orden de Estudios regional (#21); la encuesta a los jesuitas en diciembre 2007; el Decreto 5 sobre Gobierno de la Congregación General 35 (#30-32) y la experiencia personal y profesional de los miembros del grupo de trabajo. Dichos miembros creen firmemente que un programa de formación para liderazgo y gobierno, bien desarrollado, no sólo es esencial para la exitosa formación de los nuestros hacia un estilo de vida sano, sino que es además de vital importancia para el futuro de nuestra misión apostólica e identidad jesuita. Los miembros del grupo de trabajo opinan de forma contundente y concluyente que nuestro futuro y todos los esfuerzos de planificación corren serios riesgos si no se piensa en una acción significativa para paliar esta necesidad.

Marco inicial

El grupo de trabajo aceptó el marco propuesto por el Jesuit Conference Board y trabajó de acuerdo con él. Dicho marco incluía: una distinción fundamental entre *liderar (a) individuos (o) liderar organizaciones*, en lo que tiene que ver con la vida religiosa comunitaria y la vida apostólica; la idea que *todos* los jesuitas necesitan cualidades para

^{*} En sus observaciones a los provinciales y a sus consultores sobre el discernimiento estratégico en la Asistencia, el Padre Kolvenbach resalta que “en la formación (de jesuitas) habría que poner el acento en la formación para el liderazgo porque toda esta planificación supone, realmente, conseguir líderes en el sentido ignaciano del término.”

– LA FORMACION DE JESUITAS PARA LIDERAZGO Y GOBIERNO –

liderar a individuos y que las cualidades para liderar organizaciones son necesarias para algunos; que las cualidades pueden definirse y enseñarse a través de un programa concreto y con suficientes recursos que incluye claras expectativas y un riguroso dar cuenta de los resultados; y la convicción que dicha formación no tiene que limitarse a un tiempo, sino que tiene que abarcar toda la vida de un jesuita.

Programa propuesto para la formación de jesuitas para liderazgo y gobierno

Objetivo y meta

Ya que todos los jesuitas ejercerán una autoridad formal e informal – en particular los que son ordenados – en virtud de los *votos apostólicos* y en virtud del *papel* que desempeñen, la Compañía de Jesús trata de preparar a hombres maduros, equilibrados y fundamentados en la misión en la que ejerzan dicha autoridad. Por “autoridad” entendemos aquí la atribución de poder al servicio de una organización o a individuos.

Valores

A diferencia del modelo empresarial, en que las aspiraciones personales de liderazgo se corresponden con necesidades organizativas, este modelo trata de dar relieve a la disponibilidad de los jesuitas para la misión: ser enviados y ser enviados efectivamente. Por consiguiente, tanto el programa como los resultados se fundamentan en valores clave como:

- 1) Nuestro legado ignaciano y jesuita
- 2) Ser hombres de Iglesia
- 3) Liderazgo de servicio
- 4) Diversidad e inclusión
- 5) Oración y discernimiento
- 6) Formación durante toda la vida
- 7) Disponibilidad y apertura a nuevos desafíos y horizontes,
 - a) más allá de la propia zona de confort;
 - b) más allá de la propia ‘perspectiva parroquial’;
 - c) hacia una perspectiva internacional.

Los individuos en formación

Los individuos en formación vienen de una gran diversidad de trasfondos, de un amplio espectro de liderazgo y educación, y una vasta gama de edades. Por esto, un programa de formación bueno para todos no sería ni oportuno ni efectivo. Los individuos empezarán en distintos lugares, avanzarán a un ritmo diferente y aprenderán de forma distinta. Sin embargo, esa variedad no significa que no se puedan tener pre-requisitos y niveles estándar para la formación al liderazgo y gobierno; más bien esos pre-requisitos y niveles constituyen el gozne de un programa exitoso. Pero para nuestros hombres, el éxito llegará a través de variadas sendas.

Competencias para el liderazgo

Las competencias para el liderazgo pueden asumir la forma de *virtudes* (por ejemplo: generosidad), *disposiciones* (por ejemplo: apertura) o *habilidades* (por ejemplo: saber guiar una oración). Aunque sea posible formar a gente en virtudes, construir sobre sus disposiciones y enseñarles habilidades, podemos hacerlo sólo en la medida en que la persona está predispuesta a ser formada y entrenada en ello, y demuestre la capacidad de recibir tal formación y entrenamiento. Un programa de formación exitoso supone no empezar desde cero, ni tampoco pensar que pueda ser el remedio para los faltos de pre-disposiciones y capacidades centrales. Más bien lo que hará será asegurar desde el comienzo que los que se están formando poseen los pre-requisitos necesarios para una buena formación. Al dar por hecho, pues, estos pre-requisitos, podemos entender el crecer en competencias como fases progresivas que conducen a la maestría en la materia. Dicha maestría incluye ensanchar la propia capacidad en las diversas competencias para una variedad de contextos según el locus de las actividades que se aprenden. Por ejemplo, la capacidad de auto-expresarse puede ampliarse e incluir la capacidad de compartir la fe en la vida comunitaria, la capacidad de hacer homilética en la vida apostólica y tener capacidad de visión en liderar organizaciones. Así que el aprendizaje no es solo una progresión vertical, sino que es también la expansión horizontal de habilidades individuales que incluyen manifestaciones de vida comunitaria y apostólica. Dicha expansión no debe necesariamente ser siempre secuencial. Es posible que se dé un crecimiento simultáneo en las dimensiones individuales, comunitarias y apostólicas de muchas competencias.

– LA FORMACION DE JESUITAS PARA LIDERAZGO Y GOBIERNO –

Aún así, nadie poseerá la capacidad de *manejo* en *todas* las competencias de liderazgo, deseables en *cualquier* contexto. Sin embargo, esto no debería descartar la formación por lo menos a un nivel de mínima competencia en aquellos campos donde los dones, la personalidad y las oportunidades de la persona en cuestión hacen del *buen manejo* algo improbable. Además hay algunas competencias que son tan fundamentales para nuestra identidad y misión religiosas que su aprendizaje debería considerarse como *puntos de referencia estándar* en específicas transiciones del proceso de formación. Este grupo de trabajo no define cuáles competencias forman parte de esta categoría *referencial*, sin embargo sí cree que será necesario acordarse y definir los puntos de referencia para que el programa de formación tenga éxito.

El grupo de trabajo ha identificado como importante para todos los jesuitas, la formación en los siguientes campos de competencias para el liderazgo:

- Compromiso para un crecimiento personal que dura toda la vida mediante el discernimiento ignaciano
- Comprensión de los conceptos nucleares y de las dinámicas de liderazgo y autoridad
- Capacidad de vivir en un contexto eclesial
- Capacidad de comunicación
- Don de gentes
- Capacidad para relacionarse
- Habilidades gerenciales
- Hábitos personales disciplinados
- Capacidad de cuidar de sí mismo

Más adelante presentamos una lista de comportamientos clave y de habilidades que ilustran y ponen de manifiesto estas competencias.

Proceso de formación

En toda la Asistencia se aplicará consecuentemente un proceso de formación que será supervisado oportunamente en cada provincia por el encargado de la formación, y a nivel local por el superior y otros formadores. Incluirá estos elementos clave:

a. Evaluación y discernimiento de cada candidato cuando presenta su solicitud de entrada a la Compañía y en el momento de su aceptación, para ver su pre-disposición y capacidad para la formación al liderazgo y al gobierno según el programa aquí indicado.

b. Introducción formal al liderazgo y al ejercicio de autoridad, así como a las expectativas de la Compañía para la formación en este campo durante el noviciado (2do año). Esto culminaría en una evaluación formal de las capacidades de liderazgo y la identificación de áreas para el crecimiento y el desarrollo de cada individuo.

c. Elaboración para cada individuo de un *programa individual de formación al liderazgo y de un expediente* como parte del proceso de aprobación para los votos; el expediente acompañaría a la persona hasta los últimos votos y sería actualizado con regularidad.

d. Iniciativa personal y deliberada de parte de cada individuo para completar su programa a través de un “plan de acción” continuo que aprovecha una variedad de oportunidades encontradas en programas, actividades apostólicas y experiencias personales. Este “plan de acción” se actualiza periódicamente.

e. Supervisión para ofrecer apoyo, dirección, actualización y rendir cuenta de forma continua (a nivel local por superiores y encargados de obras) y en transiciones claves (por el director de formación).

f. Auto-evaluación anual, seguida por conversaciones con el superior local y el supervisor.

g. Acompañamiento formal en cada etapa.

h. Evaluación que incluye una gama de herramientas de evaluación, decisiones en momento de transición clave y una clara coordinación y comunicación entre las fases y en las fases mismas.

i. Adaptación y uso del *ad gubernandum* para sostener la formación continua de individuos con últimos votos.

– LA FORMACION DE JESUITAS PARA LIDERAZGO Y GOBIERNO –

Programas

En el corazón mismo de la formación está la iniciativa y la intencionalidad del individuo. El es responsable de su expediente, sostenido por una evaluación regular y feedback, supervisión, acompañamiento y oportunidades de formación. El grupo de trabajo prevé cuatro tipos básicos de programas para esta formación:

1. *Programas comunes para todos*: Serían programas que virtualmente seguirían todos los jesuitas en formación, por lo general en tiempos fijados (o antes de pasar a otra fase de formación). Ejemplos de esto podrían ser el curso sobre teoría del liderazgo ofrecido en un lugar o un programa nacional sobre “el ministerio de dirigir/gobernar” (ministry of management).

2. *Programas creados por el mercado*: Teniendo en cuenta la demanda creada por jesuitas más jóvenes, escuelas o individuos con iniciativa podrían *crear* programas para responder a necesidades concretas. Los jesuitas podrían elegir participar en dichos programas. Ejemplos podrían incluir el seminario de Pat McGrath’s en cómo ser miembro de un consejo de administración o una escuela secundaria que ofrece un seminario en verano sobre cómo desarrollar un plan de estudios y dirigir una clase.

3. *Programas externos*: los jesuitas podrían aprovechar programas externos para responder a las necesidades de la formación. Los ejemplos podrían incluir seminarios sobre ‘dependencias’, programas de inserción veraniegos o un cursillo *Dale Carnegie*.

4. *Programas personalizados*: en cada uno de sus cometidos, el jesuita buscará intencionadamente y negociará oportunidades y acompañamiento formal para continuar con su formación en liderazgo y gobierno. Durante el magisterio, por ejemplo, se estipulará un acuerdo que ofrezca la posibilidad de supervisión y acompañamiento para practicar dinámicas de grupo, aprender nuevas tecnologías de enseñanza o guiar una oración en público como parte de su ministerio en el trabajo. O a través de su director espiritual o consejero, un individuo puede llevar a cabo un trabajo guiado sobre sus relaciones con mujeres en autoridad.

Aunque el expediente individual no pretende ser una lista de control o un record de “saltos al aro”, el individuo lo usará para no perder de vista sus iniciativas, de manera que él y otros puedan reflexionar sobre su crecimiento de cara a sus capacidades para liderazgo y gobierno, evaluarlo y seguir planificándolo.

Dar cuenta (accountability)

Pero el programa fallará si no hay un proceso y medidas para dar cuenta (accountability), proceso y medidas que han de ser llevados a cabo con determinación, que han de ser coherentes entre las provincias, y comunicadas y coordinadas claramente en el paso del individuo de una a otra fase. El dar cuenta supone, (pero no se limita) a evaluaciones y decisiones sobre cada individuo en fases y transiciones de formación que son clave.

El dar cuenta (accountability) incluye:

- Dar cuenta a uno mismo
- Dar cuenta a supervisores inmediatos o a directores de programas
- Dar cuenta a pares
- Dar cuenta a los superiores religiosos
- Dar cuenta al director de la formación

Los avances en la formación para liderazgo y gobierno se medirán y se evaluarán formalmente como sigue:

- En el momento de la solicitud: para evaluar las pre-disposiciones y las capacidades;
- Hacia el final del noviciado: elaborar el programa individual de formación para el liderazgo y el expediente y crear un primer plan de acción;
- En transiciones clave: facilitar *decisiones* (es decir: sobre cómo avanzar; permanecer donde esta; remediar o considerar otra vocación) y actualizar el plan de acción.

Además habrá un diálogo informal continuo y una revisión anual formal con el superior local y el supervisor profesional.

– LA FORMACION DE JESUITAS PARA LIDERAZGO Y GOBIERNO –

Herramientas para el cálculo y la evaluación que incluyen:

- Un instrumento para la auto-evaluación anual.
- *Informationes* (que incluirían preguntas explícitas sobre formación para el liderazgo y gobierno y retroalimentación/feedback formal sobre los mismos).
- Un instrumento para una evaluación periódica del conjunto.

Para los jesuitas que han hecho los últimos votos

El grupo de trabajo recomienda que los provinciales usen el *ad gubernandum* como herramienta principal para animar e invitar a una formación auto-iniciada, continua para el liderazgo y el gobierno.

La información tendría que actualizarse con regularidad, para que este presente y luego llevada a la 'cuenta de conciencia' como parte del discernimiento apostólico continuo del individuo y para ayudarlo a identificar áreas de ulterior crecimiento en formación para el liderazgo y el gobierno. Puede también usarse como herramienta para identificar una preparación específica y próximamente necesaria para un rol de liderazgo que viene, así como para determinar si la persona es apta o no para esos roles – en el gobierno de la Compañía y en el liderazgo apostólico.

Formación de los formadores

La formación y la supervisión de la formación requieren formadores formados en habilidades particulares.

Los formadores incluyen:

- Jesuitas que tienen la misión en el trabajo de la formación.
- Superiores de comunidades que incluyen miembros en formación.
- Directores de obras y otros en la obra, responsables de la supervisión y del acompañamiento de hombres en formación.

La formación de formadores podría incluir un aprendizaje en las siguientes competencias, según convenga:

- Liderazgo (teoría y práctica)
- Modeling
- Mentoring (tutoría)
- Supervisión
- Consulta
- Evaluación

El grupo de trabajo recomienda que el proceso de formación para formadores jesuitas, incluya una auto-evaluación y la elaboración de un plan de acción personalizado.

Puesta en práctica

Antes de llevar a cabo ese programa, se requiere mucha preparación y labor de base. El grupo de trabajo recomienda, en particular, lo que sigue:

1. Que los provinciales publiquen un documento nacional indicando la visión del programa, su fundamental importancia, un esquema de los requisitos y del proceso, y un compromiso inequívoco a ponerlo en práctica.
2. Nominar un comité directivo nacional y crear una estructura para supervisar la puesta en práctica y coordinar lo siguiente:

Crear y construir

- a. Desarrollar el programa de liderazgo y sus elementos específicos de forma sistemática entre las provincias, incluyendo especialmente el acuerdo sobre puntos de referencia, rendir cuenta y objetivos.
- b. Identificar y reclutar al personal que formará y ayudará a los formadores y tutores (educar a los educadores).
- c. Incorporar la idea de un programa para el liderazgo en las orientaciones provinciales y en los encuentros de los superiores y comprometerse a ello.

– LA FORMACION DE JESUITAS PARA LIDERAZGO Y GOBIERNO –

Actualizar/crear procesos de evaluación

Incorporar pre-requisitos para el liderazgo en los criterios para la aceptación al noviciado.

e. Encargar el desarrollo de un instrumento para la evaluación inicial y el desarrollo del programa y del expediente personales.

f. Revisar los formularios de *informationes* a todos los niveles para incluir cada una de las nueve categorías de formación para el liderazgo;

g. Preparar formas y procesos para la auto-evaluación anual y el parecer (feedback) de superiores/supervisores para individuos en formación.

h. Preparar formularios y procesos para la evaluación global periódica

i. Actualizar de cada tres a cinco años la información *ad gubernandum*; revisar las formas y el proceso según convenga; incluir el compartir sumariamente la información con el interesado para apoyar su plan de acción.

Facilitar entrenamiento y apoyar

j. Ofrecer seminarios para formar asistentes de la formación, rectores de casas de formación y maestros de novicios.

k. Ofrecer seminarios para orientar a los superiores locales actuales al programa de liderazgo.

l. Ver que los superiores y los formadores completen la auto-evaluación y desarrollen sus propios planes de acción.

m. Ofrecer formación a otros (especialmente en nuestras obras) interesados en acompañamiento (mentoring).

Movilizar y poner en práctica

n. Seleccionar personal para que introduzca en esto a los novicios y supervisar la evaluación inicial y el desarrollo del expediente.

o. Confeccionar una lista de recursos relativos a los programas (seminarios a disposición: dónde, qué y cuándo) – por ejemplo: seminario sobre liderazgo de la provincia meridional, y JSEA); organizarlos a nivel de asistencia y ponerlos a disposición (por ejemplo: nuevo programa BC; Villanova); actualizar continuamente esta lista.

p. Contratar a profesionales fuera de la red ignaciana para acompañar a individuos.

q. Proporcionar seminarios para jesuitas que son o serán miembros de consejos de administración.

r. En la reunión anual con directores de obras, discutir sobre oportunidades para el liderazgo que podrían estar a disposición en la obra para individuos en formación.

s. Asimilar y usar en el futuro las formas más corrientes *ad gubernandum*, durante la próxima cuenta de conciencia.

t. Fijar estructuras internas, procesos y manera de dar cuenta para acompañar las revisiones anuales.

u. Revisar anualmente la puesta en marcha del programa para formación del liderazgo.

Conclusión

Estas recomendaciones no pueden ponerse en marcha de un día para otro; realmente se necesita una enorme labor de base. El grupo de trabajo cree que la labor de base ha de empezar lo antes posible para el bien de nuestra misión y nuestra capacidad de realizar esa misión. El grupo de trabajo concuerda con los provinciales en que la creación y puesta en

– LA FORMACION DE JESUITAS PARA LIDERAZGO Y GOBIERNO –

marcha de un efectivo programa para la formación, “requiere un fuerte compromiso de parte de los provinciales y un cambio en la cultura de la formación jesuita.”

Esperamos habernos proporcionado un camino para avanzar, en el que podamos comprometernos todos y que nos ayudará a prepararnos mejor y a responder más eficientemente a la llamada de Cristo.

Programa de formación para el liderazgo – Competencias deseadas

TODOS los jesuitas ejercerán autoridad formal – en particular los que son ordenados sacerdotes —

- en virtud de los votos apostólicos
- y en virtud de la función que desempeñan (por ejemplo: profesor, párroco, administrador)

La connotación que les damos al término autoridad es:

- la asignación de poder a cambio de un servicio a la organización.

UN LIDER JESUITA SUGERENCIAS DE PROGRAMAS Y ACTIVIDADES POSIBLES

Compromiso a un crecimiento personal a lo largo de toda la vida mediante el discernimiento ignaciano

-Participa con regularidad en retiros, dirección espiritual, Examen, la liturgia de la Iglesia, oración, lectura espiritual y la cuenta de conciencia

- Participa en una o más experiencias de ‘inserción’
- Se compromete en actividades apostólicas fuera de su contexto habitual
- Lee y asimila documentos de la Iglesia y de la Compañía
- (Initiates) Se implica en programas de enriquecimiento a lo largo de la vida
- Planifica y tiene tiempos sabáticos con oportuna regularidad

Comprensión de los conceptos claves y de las dinámicas de liderazgo y autoridad

- Participa en un proceso preparatorio en el noviciado paralelo al proceso para la aprobación de los votos (por ejemplo; introducción comienzo de la elaboración de un expediente individual de formación para el liderazgo) la formación para el liderazgo; evaluación de las capacidades;
- Completa un programa de estudios sobre teoría de liderazgo/ autoridad

Habilidades para vivir en un contexto eclesial

Complementa con talleres o programas de formación para desarrollar más la capacidad para la dirección espiritual y/o dirigir retiros

- Adquiere capacidades en el campo de la liturgia, sobre todo en el campo de la homilética y en la facilitación de oración pública mediante cursos, seminarios y/o tutoría
- Participa en experiencias ecuménicas y con gente de otra fe
- Colabora con la Iglesia local y se pone a su disposición

Habilidades para la comunicación

- Desarrolla una oportuna competencia en los medios de comunicación, en los sistemas de información y en las tecnologías aplicadas a la enseñanza
- Gana competencia en elaborar planes para dar clase, programar, hablar en público, escribir un memorando que sea convincente (por ejemplo mediante Dale Carnegie, clases de dramatización)
- Aprende cómo articular la visión: gestionar el presente; prever el futuro

Habilidades sociales

- Comprende y practica la etiqueta y sigue el protocolo (es decir: se viste como es debido, tiene una higiene personal, sabe cuáles son los modales a la mesa, sabe presentar a los huéspedes y sabe presentarse a sí mismo, y aprende a hacerlo por medio de seminarios/talleres y/o tutoría)
- Aprende el arte de la hospitalidad (demuestra que sabe acoger un encuentro social, tener una conversación con otra gente)

– LA FORMACION DE JESUITAS PARA LIDERAZGO Y GOBIERNO –

Habilidades para relacionarse

- Practica de una escucha activa (a través el compartir la fe, habilidades básicas para la conversación)
- Comprende y tiene en cuenta las fronteras profesionales en el ministerio (por ejemplo: Praesidium)
- Desarrolla relaciones cómodas con hombres y mujeres
- Desarrolla y muestra capacidad para la amistad
- Demuestra capacidad para colaborar con laicos
- Acepta el liderazgo de figuras de autoridad seglar
- Tiene formación en dinámica de grupo
- Valora y contribuye en la comunidad (jesuitas, comunidad profesional y en la comunidad civil)
- Establece relaciones más allá de su contexto habitual, especialmente con personas de culturas distintas y con gente marginada.

Habilidades gerenciales

- Aprende cómo resolver conflictos (seminarios/talleres, tutorías)
- Aprende cómo fijar una agenda y llevar una reunión
- Habilidad para controlar el tiempo y los recursos, saber cómo priorizar bien
- Sabe cómo participar de forma eficiente en reuniones (mediante tutoría, feedback, experimentando)
- Aprende a leer un balance general; un estado de capital corriente y un informe del auditor.
- Aprende cómo delegar, colaborar y consultar

Hábitos de disciplina personal

- Participa en el desarrollo continuo intelectual
- Busca con regularidad pareceres (Feedback) (de sus pares y supervisores) sobre su comportamiento personal y profesional; y discierne la respuesta oportuna.
- Aprende a gestionar el tiempo, a fijar prioridades (mediante libros, talleres, tutorías) y pone en práctica este aprendizaje

Habilidades para el cuidado de si mismo

- Elabora un plan para estar bien y lo pone en práctica
- Se educa para evitar dependencias mediante talleres u otros medios (por ejemplo: alcohol, televisión, sexo, computador, gastos de dinero, comida, forma física)

SUPUESTOS/AFIRMACIONES PRINCIPALES

1. Todos los jesuitas deben tener habilidad para liderar a otros tanto en su vida religiosa comunitaria como en su vida apostólica.
2. Los jesuitas que son llamados para ejercer cargos de liderazgo y gobierno, deben tener habilidades para liderar organizaciones.
3. Estas habilidades pueden ser definidas y enseñadas.
4. La formación y el desarrollo de habilidades deberían ser deliberados y contar con suficientes recursos.
5. Los jesuitas deberían dar cuenta de la adquisición de esas habilidades apropiadas para cada fase de su vida.
6. **Para que se llegue a formar bien para el liderazgo y el gobierno, es necesario que los Provinciales se comprometan en ello con determinación y que se dé un cambio en la cultura de la formación jesuita.**

GRUPO DE TRABAJO SOBRE LA FORMACION PARA EL LIDERAZGO Y GOBIERNO

Betsy Bliss

Managing Director, Bear Stearns & Co. (San Francisco, CA)

David De Marco, S.J.

Socio del Maestro de Novicios,, Loyola House (Berkley, MD)

– LA FORMACION DE JESUITAS PARA LIDERAZGO Y GOBIERNO –

Michael Earsing

Director, Jesuit College Preparatory (Dallas, TX)

Gretchen Kessler

Director, Regis Jesuit High School - Girls Division (Aurora, CO)

Thomas McClain, S.J.

Párroco, St. Mary Student Parish (Ann Arbor, MI)

Brian McDermott, S.J.

Rector, Comunidad Jesuita, Loyola College (Baltimore, MD)

Richard McGowan, S.J.

Profesor, Carroll School of Management, Boston College (Chestnut Hill, MA)

John Paul, S.J.

Director de Formacion, Provincia de Wisconsin (Milwaukee, WI)

Mario Prietto, S.J.

Rector, Comunidad Jesuita, University of San Francisco (San Francisco, CA)

Katarina Schuth, OSF

Endowed Chair for the Social Scientific Study of Religion, University of St. Thomas: St. Paul Seminary - School of Divinity (St. Paul, MN)

Michael Sheeran, S.J.

Presidente, Regis University (Denver, CO)

Facilitadores del Encuentro

Steven Dillard, S.J.

Secretario para la Formación, Conferencia Jesuita

Charles Kelley, S.J.

Director de Planificación de la Asistencia, Conferencia Jesuita.