

Síntesis de las sugerencias de los discernidores

Sobre el modelo emergente de liderazgo y gobernanza

Los Discernidores que se reunieron en Tampa (del 15 al 18 de mayo) ofrecieron sus respuestas al *Modelo Emergente de Liderazgo y Gobernanza* que surgió de sus Reuniones Regionales de marzo. A continuación se presenta una síntesis de sus comentarios con respecto a: **Círculos de Sabiduría (CS)**, **Equipo Guía (GT)**, **Participación Laica**, **Equipo de Liderazgo Congregacional (ELC)**, **Equipo de Liderazgo Regional (ELR)**, y **Transformación vs. Cambio**. Por favor, revise esta síntesis después de haber estudiado el documento *Modelo Emergente de Liderazgo y Gobierno*. Comparta sus reflexiones con su Grupo Pequeño/Conversaciones de Grupo.

1. Círculos de Sabiduría (CS)

Convergencia:

- Existe un fuerte apoyo a la creación de **Círculos de Sabiduría (CS)**, considerados esenciales para **ampliar la participación de los líderes** y proporcionar una plataforma para **compartir la sabiduría** entre generaciones, culturas y roles. Los CM se consideran un lugar para **profundizar el sentido de misión, espiritualidad y comunidad de la Congregación**, así como otras áreas de interés deseadas. Múltiples encuestados enfatizaron que los Comités de Congregación podrían involucrar a **hermanas, asociados laicos y socios en la misión**, permitiéndoles contribuir significativamente a la **dirección y toma de decisiones** de la Congregación.
- Se reconoce que los comités de empresa son espacios **inclusivos** en los que pueden participar **todas las hermanas** de cualquier edad, lo que concuerda con el objetivo de **liderazgo compartido y responsabilidad mutua**. Varias respuestas mencionaron específicamente el potencial de los CS para **ofrecer vínculos directos** con el **Equipo de Liderazgo Congregacional (ELC)**, garantizando **una mayor comunicación** y la **participación de todos los miembros** en la toma de decisiones.

Divergencia:

- Hay opiniones divergentes sobre cómo deben organizarse y **funcionar** los comités de empresa. Algunos participantes expresaron la necesidad de **contar con directrices claras** sobre **los temas que** se trabajarían en las CM, sugiriendo que se definieran ciertos **temas**,

mientras que otros opinaron que las CM deberían ser **flexibles** y surgir en **función de las necesidades de base**. También se sugirió **la participación interregional**, que implicaría a miembros de distintos países o entornos culturales para promover **perspectivas más amplias**.

- Algunos encuestados cuestionaron la necesidad de que **los coordinadores** fueran seleccionados en consulta con la dirección regional, sugiriendo que **los miembros** de cada CM deberían tener más **autonomía** para seleccionar a sus coordinadores (o co-coordinadores) del CM. También preocupaba que los comités de empresa no **fueran demasiado grandes** y pesados, y se abogaba por que **los coordinadores** gestionaran el trabajo eficazmente sin **sobrecargar** a los participantes.
-

2. Equipo Guía (GT)

Convergencia:

- **La creación de un Equipo Guía (GT)** recibió **un apoyo desigual**, pero la mayoría de los encuestados coincidieron en que podría desempeñar un papel importante en la **visión**. El **GT** fue visto como un vehículo potencial para **conectar los WC, los RLT y el CLT**, asegurando **una acción coordinada** y un **enfoque unificado** de los esfuerzos entre líderes y miembros en toda la Congregación.
- **Hay acuerdo general** en que el GT debe servir como espacio para la **visión** y la **planificación a largo plazo**, permitiendo a la Congregación **dar forma a su futuro** al tiempo que **conecta las percepciones regionales** con la misión más amplia. También se hizo hincapié en **el papel del GT** a la hora de recabar aportaciones de diversos grupos y garantizar que las **realidades** locales se tengan en cuenta en la **toma de decisiones globales**.

Divergencia:

- Un punto clave de divergencia fue la **composición** y el **tamaño** del GT. Algunos encuestados expresaron su preocupación por el hecho de que incluir tanto a **los coordinadores de los comités de empresa** como a los **líderes regionales** pudiera dar lugar a un **grupo grande y difícil de manejar**, lo que podría dificultar la toma de decisiones. También hubo **escepticismo** sobre la necesidad del GT, ya que algunos sugirieron que los **propios comités de empresa** podrían desempeñar la función de **orientación** sin necesidad de un nivel adicional de liderazgo.
- Varios encuestados expresaron su preocupación por la **claridad del papel del GT**, especialmente en lo que respecta a su relación con **el CLT y los RLT**. Se cuestionó si el GT debía ser **consultivo** o tener un papel más **activo en la toma de decisiones**. Otros cuestionaron si **las regionales** debían formar parte del **CLT** o si su participación debía limitarse al GT.

3. Participación de los laicos

Convergencia:

- La participación de los laicos en funciones de **liderazgo**, tanto **administrativas** como **no canónicas**, se considera **necesaria** para el futuro de la Congregación. La participación de **laicos asociados**, **colaboradores en misiones** y otros **miembros sin votos** se consideró esencial a la luz del **envejecimiento de los miembros** y de la **necesidad de conocimientos profesionales** en áreas como **las finanzas**, **las comunicaciones** y la **atención sanitaria**.
- Hubo un fuerte apoyo a la participación de **los laicos** en funciones tales como **la dirección financiera**, **la coordinación de la atención sanitaria** y otras funciones operativas que tradicionalmente recaían en las hermanas. Esto liberaría a las hermanas para centrarse más en **las funciones de misión, pastorales, espirituales** y de **formación**, manteniendo al mismo tiempo una fuerte presencia de **liderazgo espiritual** en la Congregación.

Divergencia:

- Aunque existe consenso sobre la necesidad de la **participación de los laicos**, algunos de los encuestados subrayaron la necesidad de **establecer límites claros** entre las funciones **canónicas** y **las no canónicas**. **Los líderes laicos** deben estar bien formados en el **carisma** y los **valores franciscanos**, pero su autoridad y responsabilidades deben estar **bien definidas** para evitar conflictos o confusión con el **liderazgo espiritual** de la Congregación.
- Se plantearon preocupaciones sobre la **atención espiritual y pastoral** que los laicos podrían no comprender o encarnar plenamente. Algunos participantes señalaron que **la formación en el carisma** de la Congregación sería fundamental para garantizar que los líderes laicos no se **orienten** excesivamente **hacia los negocios**, sino que permanezcan alineados con la **misión** y los **valores** de la Congregación.

4. Equipo de Liderazgo Congregacional (ELC)

Convergencia:

- Hubo un fuerte **consenso** sobre la necesidad de un **Equipo de Liderazgo Congregacional (ELC)** que incluya **miembros electos** y **ministros regionales**. La mayoría de los encuestados coincidieron en que el ELC debería estar formado por **4 ó 5 miembros elegidos** en el Capítulo, así como por **ministros** regionales de **Brasil, Jamaica y EE.UU.** Esta estructura

híbrida garantiza que se escuchen **las voces regionales** y que la **misión global** se mantenga integrada con las necesidades locales.

- Este modelo se considera una forma eficaz de equilibrar **la gobernanza global y congregacional** con la **representación regional** y la **sensibilidad multicultural**.

Divergencia:

- Hubo algunas diferencias de opinión en cuanto al **tamaño** del CLT. Mientras que algunos eran partidarios **de un equipo más numeroso** (7-8 miembros) para garantizar una aportación más amplia, otros preferían un grupo más reducido y centrado para evitar **cuellos de botella en la toma de decisiones**.
 - También se debatió el papel de **los ministros regionales**, sobre todo si deberían formar parte del CLT o desempeñar **una función más consultiva**. Algunos consideraron que **un exceso de líderes en el gobierno** podría diluir el enfoque del trabajo de la Congregación, mientras que otros subrayaron la importancia de las **voces regionales** para garantizar que las decisiones estén informadas por las **realidades locales**.
-

5. Equipo Regional de Liderazgo (RLT)

Convergencia:

- Existe un acuerdo generalizado sobre la importancia del **liderazgo regional** para garantizar que las necesidades de cada **región** estén representadas en el liderazgo y la toma de decisiones de la Congregación. **La comunicación frecuente entre los equipos de liderazgo regionales y el Equipo de Liderazgo de la Congregación** se considera vital para mantener **la unidad y la visión compartida** en toda la Congregación.
- La conexión entre **los RLT** y el **Equipo Directivo (GT)** se considera esencial para **visionar** y garantizar que las **realidades regionales** se incluyan en las **decisiones globales**.

Divergencia:

- Existe cierta ambigüedad sobre si **los RLT** deberían incluirse en el CLT o si su participación debería limitarse al **Equipo Directivo**. Algunos encuestados abogan por **aliviar la carga** de los líderes regionales haciendo que contribuyan al **Equipo Directivo** en lugar de al CLT directamente, lo que podría reducir la **carga administrativa** y dejar más tiempo para el **liderazgo local**.
-

6. Transformación o cambio

Convergencia:

- Existe un fuerte consenso en que **la transformación** es un proceso vital para el futuro de la Congregación. Los encuestados coinciden en que la transformación debe incluir el **cambio de las estructuras de liderazgo tradicionales** a un modelo más **inclusivo y colaborativo**. Esto implica la **participación de los laicos**, la **responsabilidad compartida** y la **potenciación del liderazgo local**.
- Se subraya la necesidad de **un diálogo permanente** y de un **discernimiento mutuo** sobre la misión y el futuro de la Congregación. Varios de los encuestados señalaron también que la transformación no debería consistir sólo en la estructura, sino también en fomentar un **compromiso espiritual más profundo** con el **carisma franciscano**.

Divergencia:

- Algunos encuestados consideraron que **un cambio gradual** sería más apropiado, haciendo hincapié en la necesidad de **preservar los fundamentos tradicionales** de la Congregación al tiempo que se adapta a las necesidades contemporáneas. Otros opinaron que era necesario **un cambio más radical** para preparar a la Congregación para un futuro en el que **el liderazgo laico** desempeñe un papel mucho más importante en la administración.

Conclusión resumida

Los comentarios revelan **una fuerte alineación** en torno a la visión de una **estructura de liderazgo colaborativa e inclusiva** que empodere tanto a **las hermanas** como a **los miembros laicos** para contribuir significativamente a la vida y misión de la Congregación. **Los Círculos de Sabiduría** y los **equipos regionales de liderazgo** se consideran cruciales para mantener **la participación de base** y asegurar que las **realidades** locales se tengan en cuenta en la toma de decisiones. La creación de un **Equipo Guía** para **conectar y coordinar** el trabajo de los Comités de Sabiduría y de los Equipos Regionales de Liderazgo es generalmente apoyada, aunque el tamaño y la composición del equipo todavía requieren una cuidadosa consideración.

Sin embargo, existen áreas clave de **divergencia**, particularmente en torno al **número de líderes** en el **Equipo de Liderazgo de la Congregación**, el **papel de los ministros regionales** y el **grado de participación de los laicos** en las funciones de liderazgo. Es necesario seguir **debatiendo y clarificando** para garantizar que **las estructuras de gobierno** sigan siendo **flexibles, inclusivas** y capaces de fomentar el **crecimiento espiritual y operativo** de la Congregación. En definitiva, la Congregación está llamada a abrazar la **responsabilidad mutua** y el **liderazgo compartido**, permaneciendo fiel a su **carisma franciscano**.