

Misioneros Combonianos del Corazón de Jesús

XVII Capitulo General

Del Plan de Comboni
al Plan de los Combonianos:
recualificación de la Misión,
de la Formación y del Gobierno



Instrumentos para el discernimiento Capitular

Roma, 29 Junio 2009

=====

Comisión Pre capitular

Presentación

Queridos Cohermanos,

Les damos la bienvenida al XVII Capítulo General, unidos en la comunión que nos une a nuestro fundador, San Daniel Comboni.

El opúsculo que les presentamos contiene los Instrumentos de Trabajo relativos a las temáticas del XVII Capítulo General: les invitamos a acogerlo como fruto de nuestro humilde tentativo de “organizar” y “sintetizar” la riqueza del trabajo que nosotros con ustedes, las Comisiones Temáticas y la Dirección General hemos hecho en estos años.

En este opúsculo encontrarán tres documentos distintos que se refieren respectivamente a las temáticas de la Ratio Missionis, de la Formación y del Gobierno.

Estos tres instrumentos los proponemos para el trabajo del Capítulo. Deben ser considerados simplemente como complemento de los documentos que ya han recibido y estudiado y ciertamente no les sustituyen.

Ningún documento puede reflejar adecuadamente todo lo que ha sido vivido y percibido, dicho, deseado y orado..., pero es necesario, no obstante, fijar un punto de partida. Hemos hecho esto conscientes de que nuestro trabajo servirá simplemente como estímulo. Por eso nos hemos sentido con la libertad de no tener que decirlo todo. También nos hemos sentido libres para usar tres formatos diferentes en la redacción, según el tema tratado. Igualmente nos hemos sentido libres para sacar algunas conclusiones.

De hecho, hemos optado por presentar, para cada uno de los temas y en donde era posible, algunas propuestas –formuladas a manera de moción-, según lo que nos ha parecido que emergía, como tendencia de consenso, de las asambleas continentales. Esto está en línea con el hecho que el XVII Capítulo de algún modo completa la reflexión y el discernimiento que se ha llevado a cabo durante el proceso de la Ratio Missionis, del cual –declaradamente- se pretende “hacer las cuentas” para llegar a conclusiones más operativas; de aquí, justamente, el título del Capítulo: “Del plan de Daniel Comboni al Plan de los combonianos”.

Les invitamos a la lectura atenta y a la reflexión de estos tres instrumentos de trabajo, con la misma libertad que nos ha animado y la misma pasión por la fidelidad al carisma que San Daniel Comboni confía, también hoy, en nuestras manos.

En el Corazón de Jesús les deseamos buen trabajo.

La Comisión Precapitolar

INDICE

PRESENTACIÓN	3
ÍNDICE	5
INSTRUMENTO DE TRABAJO 1: DE LA <i>RATIO MISSIONIS</i> AL PLAN COMBONIANO	
TIEMPO DE RENOVACIÓN	7
I. IDENTIDAD	8
LA IDENTIDAD COMBONIANA	8
SIGNOS DE NUESTRA IDÉNTICA	8
AD GENTES, AD EXTRA, AD VITAM, AD PAUPERES HOY	8
PLAN DE ACCIÓN	9
II. ESPIRITUALIDAD	10
IDENTIFICADOS CON CRISTO, BUEN PASTOR	10
FUENTES DE NUESTRA ESPIRITUALIDAD	10
TIEMPO DE RENOVACIÓN	10
LA REGLA DE VIDA	10
PLAN DE ACCIÓN	11
III. MISIÓN	12
RECUPERAR LA MÍSTICA DE LA MISIÓN COMBONIANA	12
LA MISIÓN, RAZÓN DE NUESTRO SER	12
DIMENSIONES DE NUESTRA MISIÓN	12
METODOLOGÍA COMBONIANA	13
PLAN PARA LA MISIÓN COMBONIANA HOY	15
IV. CONCLUSIÓN	16
INSTRUMENTO DE TRABAJO 2: LA FORMACIÓN PARA EL PLAN COMBONIANO	
INTRODUCCIÓN	17
I. LA FORMACIÓN EN LOS ÚLTIMOS AÑOS	18
FORMACIÓN ORIENTADA A LA INTEGRACIÓN DE LOS VALORES HUMANOS Y ESPIRITUALES	18
DECISIONES DEL CG SOBRE LA FORMACIÓN	18
LA FORMACIÓN Y LA <i>RATIO MISSIONIS</i> (IDENTIDAD, ESPIRITUALIDAD; MISIÓN)	19
II. TEMAS PARA EL DISCERNIMIENTO CAPITULAR	20
LA FORMACIÓN Y LA COMUNIDAD LOCAL	20
PROPUESTAS	21
ANEXO FORMACIÓN	23
INSTRUMENTO DE TRABAJO 3: EL SERVICIO DE LA AUTORIDAD PARA EL PLAN COMBONIANO	
INTRODUCCIÓN	25
PROBLEMAS SURGIDOS	26
NIVELES DE LAS PROBLEMÁTICAS	27
CLARIFICACIONES SOBRE MODIFICACIONES DE LA REGLA DE VIDA	28
ANÁLISIS DE LAS PROPUESTAS DE LAS ASAMBLEAS CONTINENTALES	28
PROPUESTAS A DISCUTIR Y VOTAR; ORDEN PROPUESTO	31
REDEFINICIÓN DE LOS CRITERIOS PARA ERIGIR UNA PROVINCIA	34
ANEXO 1 - IMPLICACIONES JURÍDICAS	36
ANEXO 2 - SECRETARIADOS GENERALES	39
ABREVIACIONES Y NOTAS	42

Instrumento de trabajo 1

De la *Ratio Missionis* al Plan Comboniano

TIEMPO DE RENOVACIÓN

(Ratio Missionis)

1. El Capítulo del 2003 pidió una *Ratio Missionis* (Ratio) del Instituto (AC 2003 n. 49). La Asamblea de Evangelización de mayo 2004 subrayó la necesidad de que fuese un proceso de renovación y no sólo un documento. El Consejo General (CG), con la carta del 6 de enero de 2005, lanzó oficialmente este proceso.

2. La primera fase evidenció luces y sombras en nuestra vida misionera que nos han animado y cuestionado en nuestra vida misionera. Después de la Intercapitular en México (Septiembre 2006), el Consejo General pidió a la Comisión de la Ratio concentrarse en tres núcleos: Espiritualidad, Identidad-Carisma y Misión-Evangelización (Carta del CG, octubre 2006).

3. Las provincias y delegaciones se involucraron en la segunda fase del proceso según el método del discernimiento, facilitado desde Roma. Las conclusiones provinciales y continentales del proceso fueron recogidas por una Comisión nombrada por el CG en una “síntesis de las propuestas del discernimiento”. Esta “síntesis” volvió a circular ampliamente entre los co-hermanos y ha sido estudiada de nuevo en las provincias/delegaciones y en las asambleas continentales de delegados al Capítulo. Los informes de estas asambleas, junto a la síntesis ya mencionada y otros aportes de combonianos, han sido la base para este instrumento de trabajo que ponemos en las manos de los capitulares.

4. Es un documento que no pretende ofrecer una reflexión acabada sobre los temas propuestos sino una guía en la que se recogen ordenadamente las principales preocupaciones y orientaciones manifestadas por nuestros co-hermanos.

El trabajo de la Ratio ha sido una experiencia de fe que nos condujo a tomar conciencia de lo que somos y de lo que queremos ser; nos ha abierto a la realidad global del Instituto, con sus luces y sus sombras; y nos hemos dado cuenta que Dios está haciendo maravillas en nosotros, a pesar de nuestras debilidades e incoherencias. Por otra parte, hemos tomado conciencia de los grandes cambios que se están produciendo en el mundo, en la Iglesia, en la misión y en el Instituto. Todo ello nos exige nuevas actitudes, programas y decisiones, que afectan a nuestro ser y quehacer misioneros. En esto estamos descubriendo la hora de Dios para nosotros.

Toca al Capítulo continuar el proceso, especialmente, estableciendo pautas de acción para “recalificar la misión, la formación y el gobierno”.

I. IDENTIDAD

5. La identidad es clara y comprensible cuando se manifiesta concretamente en la vida y en las opciones operativas de cada comboniano y del Instituto en cuanto tal. El principio más claro que aparece sobre la identidad en las reflexiones de la *Ratio Missionis* es que el ser y el hacer son inseparables.

6. La fidelidad a la tradición es el segundo principio que emerge. Las fuentes de la tradición constituyen un tesoro que es redescubierto, conocido y respetado. Es preciso volver a las fuentes de nuestra identidad comboniana: a Comboni, a su vida, a sus Escritos, a la Regla de Vida (RV), así como a la historia del Instituto y de los misioneros que forman parte de ella. Es necesario también permanecer en contacto con los misioneros ancianos que han sido o son figuras significativas en nuestra historia.

La identidad comboniana

7. Después del proceso de la Ratio que hemos vivido en el instituto en los últimos años, los Misioneros Combonianos del Corazón de Jesús, reafirmamos nuestra identidad de **hombres llamados por Dios para seguir a Jesús, consagrados por él para la Misión, a través de los consejos evangélicos, según el carisma de S. Daniel Comboni (RV 1)**.

8. Sin embargo, a veces, no ha sido fácil focalizar e interiorizar los elementos que configuran nuestra identidad y nuestro sentido de pertenencia. Es más fácil para nosotros definir lo que hacemos que lo que somos. De ello resulta una identificación superficial debida al hecho que no hemos profundizado suficientemente ni asimilado las dimensiones propias del carisma.

9. La identidad que nos es propia nos llama a ser hombres de fe, de oración, de misericordia y abiertos al Espíritu. Guiados por nuestra Regla de Vida, debemos retomar los núcleos fundamentales de la espiritualidad y la identidad comboniana: El Corazón traspasado de Cristo Buen Pastor, la Misión, Comboni, la Cruz y la pasión por los más pobres y abandonados, haciendo causa común con ellos.

10. Al decir quiénes somos, nos sentimos en la necesidad de poner en el centro la pasión por la misión y el hacer causa común con los pobres, según nuestro carisma. Reafirmamos además la importancia y la riqueza de la diversidad ministerial y la opción por los grupos y las situaciones de frontera.

Signos de nuestra identidad

11. Consideramos como signos de identidad con nuestro carisma, entre otros:

- la disponibilidad para vivir la misión con espíritu de fe y en alegría, como un don que se recibe y no como una opción que se acaricia.
- la capacidad de manifestar nuestra sintonía con la comunidad a la que pertenecemos, el sentirnos familia en una provincia y en relación con todo el instituto.
- la apertura de mente y de corazón para compartir las ideas, los proyectos y los medios que nos permiten vivir la misión con otros.
- el aceptar con serenidad y apertura la historia de nuestras comunidades, provincias y del instituto, como nuestra propia historia.
- aceptación de nuestros límites.

Ad gentes, ad extra, ad vitam, ad pauperes hoy

12. El deseo de continuar el esfuerzo por clarificar los conceptos *ad gentes, ad vitam, ad extra, ad pauperes*, constitutivos de nuestro ser misioneros y que se ha venido dando en los últimos Capítulos Generales, nos obliga a acercarnos, una vez más, a la experiencia carismática de Comboni, quien supo plantearse el interrogante de la "hora de Dios" en su vida como clave de interpretación para responder al cómo, al cuándo, a quiénes y en dónde tenía que vivir su vocación misionera.

13. En la “hora de Dios” que nos toca vivir hoy como combonianos, hemos ido tomando conciencia que el ad gentes va mucho más allá de la realidad geográfica y es algo que está por encima de nuestros conceptos de frontera. El ad gentes, por una parte, se identifica hoy más con realidades y situaciones humanas que exigen, reclaman y esperan el anuncio del Evangelio del Dios de la vida. Por otra parte, implica una mística que supone la disponibilidad a ir en medio de las personas, de los pueblos y de las culturas con una actitud que permita una verdadera inculturación del Evangelio y una auténtica encarnación del misionero. En la tradición comboniana, el ad gentes implica una necesidad y una disponibilidad indiscutibles para ir y plantar nuestra morada en aquellas situaciones, realidades y lugares de la humanidad en donde otros no están dispuestos a ir.

14. El ad extra implica una salida real y visible, pero más todavía, exige un desprendimiento de sí mismo que obliga a poner el centro de la propia existencia no sólo en un contexto diverso al que nos resulta conocido y familiar, sino en una manera de concebir la vida superando nuestras propias categorías. La misión exige salir y esto implica mucho más que desplazarse en el espacio. El ad extra quiere decir capacidad de renuncia a sí mismo y apertura y disponibilidad a lo que la misión ofrece cuando se sale de uno mismo.

15. Por nuestra consagración a la misión y reconociéndonos como hombres consagrados por Dios para seguir a Jesús en la tarea de la misión, ad vitam manifiesta nuestra disponibilidad y decisión para entregar toda nuestra existencia al servicio del anuncio de la Palabra de Vida. Ad vitam es nuestra manera de manifestar al Señor nuestra voluntad para consagrarle todo lo que somos y por siempre para que se sirva de nosotros en la misión de construir el Reino en la humanidad de la que hacemos parte. Como combonianos no nos conformamos con dar sólo parte de nuestra vida para la misión y no queremos vivirla como una experiencia entre muchas otras.

16. El ad pauperes, como elemento constitutivo de nuestro carisma, y por lo tanto de nuestra identidad, nos recuerda quiénes son los destinatarios de nuestra misión. Los más pobres y abandonados son todos aquellos que están más allá de nuestras clasificaciones sociológicas, económicas o políticas. Son todos aquellos que de cualquier manera no han podido beneficiarse del derecho que Dios les ha otorgado a gozar de la vida en plenitud. En el hoy de Dios para la humanidad, el rostro de los pauperes que nosotros tratamos de reconocer en nuestro mundo es de una gran variedad, tanta que nos aparece como un mosaico formado por una multitud de partes que provienen de la diversidad de realidades y contextos en los que estamos presentes hoy como combonianos.

Plan de acción

17. Para fortalecer nuestra identidad aparece necesario:

17.1. Continuar con los equipos de reflexión sobre el carisma comboniano.

La confirmación de la conveniencia de los equipos de reflexión ha sido considerada como un medio para:

- la promoción y organización de encuentros continentales para reflexionar, estudiar y contextualizar lo propio del carisma con vistas a clarificarlo, profundizar y ponerlo en práctica en nuestras realidades continentales.

- la elaboración de subsidios y el estudio de temas específicos de nuestra espiritualidad; la redacción de la historia del Instituto y su promoción y su difusión, así como las de las figuras significativas que nos han dejado un legado.

17.2. Profundizar la teología y espiritualidad del Corazón de Jesús (misericordia, reconciliación, compasión por la humanidad), desde el punto de vista bíblico.

Se pide asimismo favorecer en cada comboniano la lectura espiritual, de la Regla de Vida, de los Escritos de Comboni y de las biografías de combonianos, así como seminarios de teología bíblica.

II. ESPIRITUALIDAD

18. Ser misionero comboniano es, en primer lugar, un modo de ser y de vivir, que implica un discipulado y una “dedicación total a la Misión” (RV 2) de Jesucristo, al modo de Daniel Comboni. Discipulado y misión son dos caras de la misma moneda: cuando el discípulo se ha enamorado de Cristo, no puede no anunciarlo (cf. Aparecida, 146). Esto es algo con lo que todos estamos de acuerdo, tal como lo hemos manifestado durante el proceso de la Ratio Missionis. El Capítulo reconoce ese consenso como un fuerte llamado del Espíritu, que nos invita a responder con generosidad y sin dilaciones.

Identificados con Cristo, Buen Pastor

19. El Comboniano, por vocación y carisma, se identifica progresiva, cordial y vitalmente con Jesucristo, Palabra e hijo del Padre, Samaritano y Buen Pastor del Corazón traspasado, que da la vida por muchos y especialmente por aquellos que son sus preferidos: los últimos, los más pobres, los pecadores..., los que desconocen el amor gratuito, liberador y regenerador del Padre. “En el misterio del Corazón de Cristo, el comboniano contempla, en su expresión más plena, las actitudes interiores de Cristo y las asume: su donación incondicional al Padre, la universalidad de su amor y su implicación en el dolor y en la pobreza de los hombres” (RV 3.2).

Fuentes de nuestra espiritualidad

20. Las fuentes de nuestra espiritualidad son: la Palabra de Dios, la vida y los Escritos de nuestro Fundador, la Regla de Vida, la Tradición de nuestro Instituto, la vida de la gente y cuanto sucede en nuestro servicio misionero. En este momento, consideramos especialmente importante insistir en una asidua lectura orante de la Biblia, tanto a nivel personal como comunitario. La Ratio nos recordó la necesidad de “conectar la espiritualidad con la vida, ligarnos más a la misión concreta y estar más cerca de la gente” (Ratio II fase, n. 30).

Tiempo de renovación

21. El proceso de discernimiento de estos últimos años nos ha llevado a constatar que con frecuencia vivimos nuestra espiritualidad débilmente y que tendemos a un estilo de vida individualista y competitivo, que no favorece la vida comunitaria a la que aspiramos (Ratio II, 39). Por otro lado, es claro también entre nosotros un deseo de cambio y conversión, no sólo a nivel teórico o de cabeza, sino del corazón (Ratio, fase II, n. 17). Ahora es el tiempo “oportuno” de acoger ese deseo que el mismo Espíritu ha sembrado en nosotros y darle un contenido concreto en nuestra vida personal, en la vida de nuestras comunidades y en todo el Instituto, tal como lo afirma nuestra RV: los combonianos, “conscientes de responder a la llamada de manera insuficiente y fragmentaria, aceptan revisar constantemente su estilo de vida para vivir en el mundo como signos de salvación” (RV, Preámbulo).

La Regla de Vida

22. Consideramos que, para alcanzar la renovación que deseamos y crecer como discípulos misioneros de Jesucristo al estilo y según la experiencia carismática de San Daniel Comboni, la Regla de Vida es especialmente importante (Ratio II Fase, 19, 22, 40). De hecho, al revisarnos a nosotros mismos en el proceso de la ratio, desde nuestra experiencia vital, hemos enfatizado algunas pautas de la Regla de Vida, que en este momento consideramos más significativas: “Los momentos de oración personal, la Lectio Divina o los retiros mensuales y anuales, así como el acompañamiento espiritual y la formación permanente, son medios que ayudan al crecimiento personal. Asimismo, es necesaria una fidelidad a la celebración de la Reconciliación, de la Eucaristía y a los momentos de oración comunitaria. Para esto, es necesario elaborar seriamente el proyecto de vida personal y comunitario” (Ratio II 20). Ha llegado el momento de re-descubrir nuestra Regla de Vida, estudiarla más profundamente y buscar maneras de ponerla en práctica más fielmente.

Plan de acción

23. Para dar pasos concretos, el Capítulo hace las siguientes propuestas, que, sin pretender ser exhaustivas, nos parecen significativas y suficientes como instrumentos para que el Espíritu, libre y soberano, actúe en nosotros.

Proyecto de vida

23.1. Al tomar conciencia del llamado que el Espíritu nos hace a la conversión y a una espiritualidad más profunda y concreta, el Capítulo invita a cada uno de los combonianos, a las comunidades locales y a las provincias/delegaciones a delinear proyectos de vida que sean la respuesta concreta a ese llamado urgente que el Señor nos hace.

Para ayudarnos a concretar este proyecto pedimos a la DG que prepare, en los primeros meses de su mandato, esquemas sencillos y prácticos para su uso en los diferentes niveles: personal, comunitario y provincial.

También proponemos que, para favorecer la ayuda mutua, se haga común la práctica de compartir, una vez al año, los proyectos personales en el ámbito de la comunidad local, y los comunitarios en el ámbito provincial.

Recuperar la Regla de Vida

23.2. Pedimos a la DG que encargue a algunos co-hermanos estudios y subsidios para familiarizarnos más con la Regla de Vida y para que ésta sea un instrumento que favorezca el crecimiento personal, la vida comunitaria y las opciones misioneras según el carisma. Pedimos también que la DG organice un programa de ejercicios espirituales y otros instrumentos de formación permanente que tengan la Regla de Vida como eje.

23.3. Cada año, un tema de espiritualidad.

Que la DG prepare cada año un tema de espiritualidad Comboniana para todo el Instituto (Ratio II fase, 38).

23.4. **Crear un secretariado (o Comisión) de formación permanente**, uniendo los recursos humanos que ya tenemos en este campo, con el objetivo de aportar a los co-hermanos subsidios, reflexiones, talleres de relaciones interpersonales y de resolución de conflictos (Ratio II Fase 46) y todo tipo de medios. Coordinar y potenciar los cursos de renovación ya existentes. Crear en Roma o en otro lugar un Centro Comboniano de Formación Permanente, en el que se recojan y coordinen los diferentes cursos e iniciativas en este campo. Potenciar la casa de Limone como centro de espiritualidad Comboniana. (Ratio II fase 37).

23.5. Valorar a los ancianos y enfermos.

Pedimos a la Provincia de Italia que prepare, para todo el instituto, subsidios y estudie posibles iniciativas para incentivar la espiritualidad misionera de nuestros ancianos y enfermos.

23.6. **Los combonianos hacen anualmente** ocho días de ejercicios espirituales. Nuestra Regla de Vida dice que cada comboniano tiene derecho a ejercicios espirituales de “al menos cinco días”, al año. El Capítulo invita a todos a dedicar más tiempo a este retiro anual, para dar concreción al deseo compartido por todos de hacer un alto en el ritmo de actividades, recogernos en el silencio y en la meditación durante un tiempo prolongado. Y que eso sea un ejemplo concreto de un ritmo de oración más exigente, dentro de la libertad.

23.7. **Pedimos a los superiores provinciales y a el Consejo General** un esfuerzo especial para que “nuestras comunidades sean viables, tanto en número como en calidad de sus miembros” (Ratio II fase, n. 53). Durante muchos años hemos experimentado una excesiva movilidad en la vida de nuestras comunidades, lo que ha dificultado los procesos de crecimiento en las relaciones interpersonales y la solidez de la misión realizada. Tenemos que lograr una mayor estabilidad y un mayor cuidado de nuestra vida comunitaria, como lugar de crecimiento espiritual, conscientes de que el primer gran medio misionero es la comunidad misma.

III. MISION

24. Nuestra misión, según el carisma del Fundador, se identifica y se injerta decididamente en el proyecto de la misión del Padre; misión realizada en plenitud en Cristo y por El confiada a su Iglesia, animada por el don y la presencia vivificante del Espíritu, protagonista de la misión (cfr. RM, 21-30).

25. Queremos renovar la misión y la consagración que hemos recibido, en fidelidad al Espíritu. Pero la Ratio nos ha evidenciado que todo eso solo es posible si se da una radical conversión del corazón que nos permita vivir nuestro servicio misionero en fidelidad a la misión. Esta conversión y renovación nos permitirá volver a encontrarnos en el corazón de la experiencia carismática de Comboni para renovar la misión del Instituto en el mundo.

Recuperar la mística de la misión comboniana

Luces y sombras.

26. La experiencia de la Ratio nos ha puesto de manifiesto la vida, la vocación y el testimonio generoso de nuestros hermanos en la misión y su compromiso misionero tras la estela de San Daniel Comboni, al ver hermanos ancianos y enfermos enamorados de la misión, hermanos en la plenitud de sus fuerzas dedicados a la misión y jóvenes fascinados por la vocación misionera comboniana, dándose a sí mismos.

27. Por otra parte, hemos constatado algunas lagunas: seguimos diciendo las mismas cosas desde hace tiempo sin que haya habido cambios notables, comprobamos que, a veces, vivimos más del hacer que del ser, trabajamos más de forma individual que comunitaria, y buscamos más el propio protagonismo que el de la gente, empobreciendo así nuestro carisma.

La misión, razón de nuestro ser.

28. “La misión es la razón de ser del Instituto” y el comboniano “hace de la evangelización la razón de su vida” (RV 56). La dedicación total a la misión es elemento constitutivo del carisma de Comboni, del Instituto y de todo comboniano. Es una dedicación vivida en la fe y en el amor, teniendo siempre como modelo a Jesucristo (cfr. E, 442) y a Comboni, que es la mediación histórica de nuestra llamada misionera.

29. En el itinerario espiritual de Comboni resulta claro que su pertenencia a Dios se manifiesta en la dedicación a África, como misión querida por Dios mismo. África a su vez lo impulsa siempre más hacia un total abandono de sí a Dios. Esta reciprocidad entre consagración y misión caracteriza su experiencia vocacional de principio a fin.

30. Renovamos y asumimos como nuestra la misión establecida en la Regla de Vida: “El Espíritu Santo fermenta y transforma los pueblos y los conduce a encontrarse con Cristo y su mensaje y entrar en el nuevo Pueblo de Dios. El comboniano, llamado por el Padre y enviado por la Iglesia, confiado en la acción del Espíritu Santo, consagra la existencia a colaborar con esta acción...” (RV 56)

Dimensiones de nuestra misión

Consideramos como dimensiones fundamentales de nuestra misión:

31. **La proclamación de la Palabra**, prioritariamente entre los que no han tenido todavía el primer contacto con el Evangelio (grupos étnicos significativos, las periferias de las grandes ciudades, las situaciones de frontera), para formar comunidades cristianas, dejando las parroquias y otras áreas o actividades que ya tengan cierta autonomía.

32. **El compromiso social y la promoción humana**, en el área de JPIC para entender y denunciar las causas de las injusticias y ser solidarios con la gente entre la que vivimos. El compromiso social y la promoción humana son asumidos como partes constitutivas del anuncio del Evangelio y de la actividad misionera. El compromiso por la justicia y el respeto de la creación nos invitan a un estilo

de vida sobrio y a colaborar con quienes ya se comprometen en este campo. Es este el campo privilegiado de la actividad de los Hermanos, en vistas también de una recalificada promoción vocacional.

33. La comunión entre las personas, los pueblos y las religiones. Creemos que la humanidad es una sola familia de hijos de Dios, cuya plenitud de vida se realiza en la fraternidad. Por eso promovemos la comunión y participación, procesos de reconciliación, creando o re-creando tejidos comunitarios de solidaridad en un mundo más justo y fraterno. En esta dimensión, favorecemos el diálogo intercultural e inter-religioso. También éste es un ámbito en el que los Hermanos pueden realizar específicamente la fraternidad, dentro y fuera de la comunidad a través de la acogida y el servicio.

34. La animación misionera y la Pastoral juvenil. Como parte integrante del carisma, nuestra animación misionera tiene la finalidad de sensibilizar a las iglesias locales sobre la responsabilidad misionera, promoviendo, asimismo, la comunión y cooperación entre las iglesias. La animación misionera tiene en cuenta los contenidos y el modo en que la propuesta vocacional misionera se hace a los jóvenes.

Metodología Comboniana

35. La metodología, en cuanto determina el cómo y los medios para realizar nuestro servicio misionero, es para los Combonianos un elemento esencial para innovar, descubrir y responder con audacia y sabiduría a los desafíos de nuestra misión hoy.

La pluralidad de campos de trabajo y de culturas, las situaciones en que vivimos, a veces dramáticas y en cambio constante, son una fuente de desafíos y de estímulos para nuestra metodología misionera. Por ello, es necesario evaluar y actualizar nuestro estilo misionero a nivel local, provincial y continental, según las siguientes características:

36. Actitud de escucha. Nuestros métodos pastorales deben manifestar una respuesta apropiada a las situaciones y a las necesidades urgentes de la gente, con actitud de respeto y capacidad de análisis. Es necesario reconocer y estar abiertos a los signos de los tiempos, estudiar más la cultura de la gente donde trabajamos, descubrir los valores del Reino ya presentes en ella y orientarnos hacia la genuina enculturación del mensaje evangélico. Escuchar se traduce en planificar y actuar en colaboración con la Iglesia local, seguir atentamente las directivas pastorales y abrirnos a otros grupos eclesiales y civiles para trabajar en solidaridad y comunión.

Escuchar significa también involucrarse en el diálogo ecuménico e interreligioso, y en la respectiva colaboración, especialmente en los campos de JPIC y de derechos humanos.

37. Discernimiento. La experiencia de la Ratio nos hizo apreciar el discernimiento como una experiencia de fe y un instrumento indispensable para cualificar nuestro ser y nuestro servicio misionero. Debemos adoptarlo, a partir de ahora, como una práctica habitual en todos los niveles.

38. Provisionalidad y continuidad. Una buena programación del Personal y de los planes pastorales aseguran la continuidad en nuestro trabajo y evitan el eterno empezar de cero. Esto impulsa a aceptar, apreciar y continuar los proyectos recibidos de otros Combonianos para asegurar su continuidad (Ratio II Fase, 153).

El verdadero espíritu misionero nos exige adoptar proyectos de evangelización que pueden ser continuados por la comunidad local asumir un estilo de vida y pastoral que emplee medios sobrios, evitando así estructuras y programas que hagan difícil la autosuficiencia. La espiritualidad de nuestro Fundador nos impulsa a creer en aquella provisionalidad evangélica, característica de nuestro hacer misión, y promover la formación de los agentes de pastoral (Ratio II Fase, 176).

39. La inserción social, afectiva y cultural como medio de acercarnos a los pobres con los que queremos compartir la vida. La espiritualidad del Corazón de Cristo Buen Pastor, transmitida por

Comboni, sigue inspirando en nosotros aquella compasión que nos conduce a hacer nuestras las esperanzas y los sufrimientos de la gente.

La inserción se explicita en el esfuerzo por estudiar la lengua y la cultura, compartir la vida en situaciones difíciles y en elaborar planes de acción conjunta.

Nuestra vida de misioneros nos da la capacidad evangélica de asumir las alegrías, las angustias y los sufrimientos de los pueblos a los que somos enviados y con los cuales vivimos

40. Confianza en la Providencia: el misionero es consciente de que el Espíritu es el protagonista de la misión. De ahí que su fuerza y su capacidad de llevar adelante el servicio misionero dimanen de esa confianza que, a imagen de Comboni, el Comboniano tiene en la Providencia. Fiado en la Providencia, el Comboniano aprende a afrontar con serenidad y esperanza las situaciones difíciles en las que a veces se desarrolla la misión.

Al mismo tiempo, confía en Dios más que en los medios materiales o en sus capacidades. Como consecuencia, asume el fondo común desde unas motivaciones evangélicas y combonianas, revisa su estilo de vida y el uso que hace de los bienes. Nuestras casas serán estructuras sencillas y abiertas y anunciaremos el evangelio con medios sencillos, adaptados al nivel de los destinatarios del anuncio.

41. Comunidad apostólica. La misión es un servicio evangélico que se realiza, no de forma individualista sino comunitaria. Vivir en comunidad, como hermanos procedentes de los más diversos lugares y culturas, enriquece nuestra respuesta a la llamada recibida y es testimonio para las pequeñas comunidades cristianas que son fuerza vital para la Iglesia local (Cf. He 4,32).

Siguiendo la intuición de Comboni, realizamos nuestra misión con una pluralidad de ministerios. El discernimiento personal y comunitario como método de vida y de trabajo facilita la toma de decisiones en los distintos niveles.

42. La formación de la Iglesia local. Reafirmamos el principio comboniano de “salvar África con África”. Siguiendo el Plan de Comboni, seguimos comprometiéndonos ante todo en la formación de líderes, para que las personas y los pueblos que servimos, se transformen ellos mismos en agentes de evangelización y los responsables de la difusión del Evangelio también en otros pueblos (RV 7.1). Nuestro carisma nos exige formar comunidades y líderes que tengan una visión más amplia del ámbito de la evangelización, que supere su localidad e intereses, y adquieran una sensibilidad y espíritu misionero ad gentes.

43. Espíritu de colaboración. Nuestro ser combonianos debe estimularnos a evangelizar como comunidad según el estilo del “cenáculo de apóstoles” y a trabajar en equipo como familia comboniana. Al mismo tiempo, debemos tender hacia la internacionalidad en todas nuestras provincias. Por otra parte, promover la colaboración con la sociedad civil organizada y otras instituciones religiosas en el ámbito de la justicia y la paz, para construir juntos el Reino.

Como Combonianos, somos llamados a actuar en colaboración con la Iglesia local. El espíritu de colaboración nos exige dar mayor importancia a la formación de líderes, mujeres y hombres, para capacitar a las personas para que asuman una variedad de ministerios y participen en el proceso decisional y de crecimiento de la comunidad.

44. Causa común con la gente. Estamos llamados a caminar al ritmo de la gente y a hacer causa común con ella, escuchando y aprendiendo de nuestros colaboradores. Hacer causa común, a ejemplo del fundador, implica asumir valores y actitudes de solidaridad y condescendencia con los pobres, los oprimidos y excluidos de este mundo. Significa que partiendo del anuncio y el testimonio del evangelio de Cristo que salva, trabajamos para crear una mentalidad nueva y una presencia profética que ayuda a transformar la vida de las personas y de la sociedad. Como consecuencia, habrá que tomar posición clara contra todo aquello que daña la vida, la paz, los derechos de los pueblos, el bienestar y la libertad de los pobres y oprimidos, y acabar con las estructuras de pecado existentes en el mundo. Este actuar conllevará riesgos, a ejemplo de Cristo, de Comboni, de nuestros mártires, y como siguen haciendo muchos de nuestros misioneros en la misión (Cf. E 3159 ss.).

45. **Espíritu profético.** El papel del instituto hoy como en el pasado está íntimamente ligado a la misión ad gentes. Es un don del Espíritu a las Iglesias para que su connatural dimensión misionera permanezca viva y consciente. El Instituto, con su ministerio de frontera -sin ponerse al lado de la Iglesia, sino dentro de ella como expresión peculiar de su misionaridad (AG 23) y de la comunión entre todas las Iglesias (Cf. RM 65; RV 73)-, inspira a las Iglesias locales para que salgan de sí mismas y emprendan caminos nuevos y valientes de evangelización. Una función importante e irrenunciable del instituto es ir más allá de las fronteras eclesiales, incluso creando iniciativas misioneras no circunscritas a la parroquia.

46. **Diálogo.** Estamos en un mundo globalizado y plural, en el que el diálogo es una exigencia fundamental. Por otra parte, se ve que el Instituto se está internacionalizando e interculturando cada vez más. Esta realidad de “catolicidad” querida por Comboni nos interpela a realizar el diálogo sobre todo dentro de nuestras comunidades, antes de vivirlo y extenderlo a otros ámbitos importantes como son el ecumenismo, el diálogo interreligioso y con los agentes eclesiales, misioneros y civiles con los que trabajamos y colaboramos. Uno de los elementos más característicos del mundo de hoy, -vía obligada para un verdadero discernimiento y “norma de la actividad evangelizadora” (RV 57)-, el diálogo implica la acogida al otro, el esfuerzo para un conocimiento recíproco, la escucha, la capacidad de estar abiertos a una confrontación mutua y una actitud de respeto hacia los otros.

Plan para la misión Comboniana Hoy

47. A lo largo de los años se han tomado decisiones que han llevado a nuestro instituto a estar presente en cuatro continentes. Desde hace años estamos siguiendo un proceso de reestructuración de nuestros compromisos misioneros, en base a criterios emanados de los capítulos precedentes, y que todavía siguen siendo válidos y deben ser tenidos en cuenta en la reestructuración de las provincias. A la hora de programar, además de las nuevas exigencias misioneras, debemos tener en cuenta: el cambio en la geografía vocacional del Instituto, la progresiva disminución del personal y el aumento de edad de sus miembros. Cada continente –en sintonía con el instituto – hace las siguientes opciones que El Capítulo asume:

48. África

- Reforzar nuestra presencia en la primera evangelización de pueblos marginados (Pastoralistas, Pigmeos....)
- Involucrarse más en las actividades del diálogo interreligioso, especialmente con el Islam.
- Promover y dedicarse, a nivel provincial, al sector de la justicia, la paz y la reconciliación.
- Favorecer el nacimiento de un laicado atraído por nuestro carisma comboniano.

48. América

Seguir implementando las opciones ya hechas:

- Dedicarse prioritariamente a los afro-descendientes, indígenas y habitantes de las periferias urbanas, teniendo la justicia y la paz como eje transversal.
- Animar misioneramente las Iglesias locales, promover las vocaciones misioneras y la formación de base.

49. Asia

- Dar prioridad a nuestra presencia y compromiso en el mundo chino.
- Favorecer el diálogo inter-religioso con las grandes religiones.
- Promover la animación misionera.

50. Europa

- Optar por las fronteras de la Iglesia y de la sociedad animando y colaborando con y en la Iglesia local tanto a nivel espiritual como material.
- Elaborar un plan de acción continental en la pastoral vocacional y en Justicia y paz.
- Coordinar y compartir el trabajo pastoral entre los inmigrados y los refugiados.
- Evidenciar algún proyecto de recualificación de nuestra presencia e iniciar el proceso adaptando las estructuras a la nueva realidad de la misión comboniana en Europa.
- Continuar el camino con los Laicos Misionero Combonianos, estableciendo puntos comunes, a nivel formativo y de metodología misionera.

IV. CONCLUSION

51. Creemos que todo el proceso seguido hasta ahora con la Ratio nos lleva a establecer tres prioridades que son clave en el camino de nuestra renovación y que proponemos al Instituto:

a) **Insistir en la Formación permanente**, entendida como un proceso de crecimiento personal y comunitaria. Para ello pedimos que se unan fuerzas y personas. Sólo así podremos responder a la exigencia de una identidad más clara, una espiritualidad más sólida y una misión más incisiva en el mundo cambiante de hoy.

b) **Que el Consejo General y los provinciales tomen decisiones** en torno a los campos de misión en la línea de lo afirmado por este Capítulo. Favorézcense situaciones de inserción en cada continente y otras de especial relevancia misionera: pastoralistas, indígenas, Afrodescendientes, Islam y China.

c) **Que se adopte el proceso de discernimiento** como praxis comboniana de llegar a decisiones en todos los niveles: local, provincial, continental y de Instituto.

Instrumento de trabajo 2

La Formación para el Plan Comboniano

Introducción

1. El instituto, siguiendo el camino propuesto por la *Ratio Missionis* ha reflexionado sobre la espiritualidad, la identidad y la misión comboniana. Paralelamente, se ha reflexionado sobre el camino formativo de los candidatos combonianos, don de Dios a la Iglesia y al instituto. Tal reflexión está motivada por la necesidad de adaptar la formación a la situación concreta de los jóvenes de hoy, para responder elaborando un método educativo que respete al individuo, a la Regla de Vida (RV) según el carisma y la misión comboniana. Formación y misión tienen una relación dinámica mutua. En otras palabras, el misionero se forma a la misión y la misión forma al misionero.

La formación, del último capítulo general hasta hoy

2. El Consejo General (CG) estableció la comisión temática encarada de examinar el modelo educativo y el programa formativo del instituto teniendo en cuenta cuanto fue afirmado en el Capítulo General del 1997 (AC '97 n. 138-141), donde se manifestaba la preocupación por los nuevos retos en la formación debido a la fragilidad vocacional, los abandonos, la falta de gradualidad y continuidad en las fases formativas. La asamblea de Pésaro de 1999, en la cual participaron los formadores del Noviciado, Escolasticazo/CIF y representantes de los Postulantados, indicó cinco pistas prioritarias: una fuerte experiencia de Dios, la sobriedad como exigencia del nuevo estilo de ser misioneros, la formación de personas comunitarias, la inculturación de la formación y la asimilación de los valores. El camino recorrido de Pesaro hasta hoy está presentado por la Comisión Temática "En Camino Hacia el Capítulo 2009".

I. La formación en los últimos años

Formación orientada a la integración de los valores humanos y espirituales

3. Las asambleas continentales para formadores y promotores vocacionales han ayudado a poner el acento sobre la importancia en la formación de facilitar el crecimiento humano-espiritual de los candidatos y de familiarizarse con el método desarrollado en los últimos años que se llama “modelo educativo integral”. El modelo ha sido descrito en el documento preparado por la comisión temática de la formación. La comisión precapitular ofrece un apéndice (ver anexo 1) en el cual describe brevemente el modelo educativo integral

4. El modelo educativo integral presupone que cada persona sea dotada de todas las potencialidades necesarias para el desarrollo humano y espiritual. Se afirma en particular que aquello que es verdaderamente humano no es un obstáculo al desarrollo de aquello que es espiritual, más bien es condición necesaria. Y viceversa, que aquello que es espiritual no destruye aquello que es humano y sirve para desarrollarlo en su plenitud. El camino formativo tiene lugar en el contexto de los acontecimientos de cotidianos que estimulan la persona a desarrollar sus potencialidades reales, humanas y espirituales, dando energía a su camino de crecimiento.

5. Es bueno recordar que el modelo educativo integral no se distancia de la RV ni de la *Ratio Fundamentalis* que prevén una integración de los valores humanos y espirituales del candidato. Estos valores humanos y espirituales están llamados a integrarse de manera dinámica para asegurarse el desarrollo integral de la persona (RV 83) libre de todos los condicionamientos que limitan el desarrollo humano y cristiano (RV 61) haciendo que el misionero sea idóneo para ofrecer una aportación peculiar a la promoción humana, que es parte integrante de la evangelización (RV 11.2) y garantizar una formación permanente capaz de renovar su vida humana y espiritual (RV 83, 83.1, 83.2) aceptándose a si mismo con los propios límites (RV 84.2), creando relaciones sociales verdaderas y profundas (RV 84, 84.) en un proceso de crecimiento que dura toda la vida (RV 85).

Decisiones del CG sobre la formación

6. El CG, después de una consulta prolongada, sin pretender conseguir la unanimidad, ha tomado decisiones finales en lo que respecta al camino formativo de base. Estas decisiones, que fueron presentadas al instituto en una Carta del 8 de abril de 2007, son las siguientes:

Continentalidad de los escolasticados

7. Esta decisión favorece el establecimiento de escolasticados continentales, en otras palabras, permiten asegurar a los candidatos un camino de formación dentro del continente de origen. La finalidad es asegurar un camino gradual hacia la internacionalidad continental, d favorecer la inculturación del carisma, de facilitar la continuidad del proceso formativo sin grandes saltos culturales y geográficos, de permitir una formación personalizada, limitando la diversidad cultural y así facilitar el papel del formador como acompañante, consintiendo a los provinciales un acercamiento a los candidatos de la propia provincia y una acompañamiento más significativo

Servicio misionero

8. El servicio misionero al final de los estudios teológicos es parte integrante del camino formativo. Se ofrece a los candidatos la posibilidad de vivir y asimilar los valores propuestos confrontándolos con la vida de cada día y la oportunidad de retomar contacto con sus provincias/delegaciones de origen, participando en su vida y actividad; a los superiores provinciales/delegados y respectivos consejos les da la posibilidad de un mejor discernimiento en vista a la presentación a los votos perpetuos.

Comunidad de inserción

9. Con e fin de asegurar una formación encarnada en la misión, el CG ha erigido pequeños grupos de escolásticos insertos en realidades pastorales y de misión. Se ofrece así a los candidatos la posibilidad de prepararse a la vida misionera (estudios teológicos, servicio pastoral, acompañamiento personal...) insertos en una comunidad comboniana. Esta iniciativa quiere ser un experimento "alternativo" al actual sistema formativo

Centros Internacionales de Hermanos (CIF)

10. El CG ha decidido mantener dos Centros de formación de Hermanos a pesar de la continua disminución del número de candidatos. Se están dando pasos para tal fin y definir estas dos comunidades (Nairobi y Bogotá) sobre el estilo de inserción con un proyecto de promoción humana llevado por los Hermanos.

Verificación de estas decisiones

11. Respecto a estas decisiones ya tomadas, las asambleas continentales han pedido con unanimidad que se implementen tales decisiones en los próximos años y que posteriormente se programe una evaluación durante al intercapitular del 2012.

Entre los criterios de evaluación, que deben definirse, se tenga presente la disponibilidad de los cohermanos que trabajan en situaciones difíciles y de inserción en las realidades más pobres.

La formación y la *Ratio Missionis* (Identidad, Espiritualidad; misión)

12. De la breve y simplificada descripción del modelo educativo integral, aparece claro que la persona que inicia el proceso formativo como comboniano es llamada a identificarse con el estilo de vida ideal comboniano como está propuesto en la RV y al mismo tiempo debe aprender a convivir positivamente con el estilo de vida de las personas y comunidades reales y concretas (con sus contradicciones, heridas e infidelidades). Aquel que hace el camino formativo acoge la espiritualidad comboniana como estímulo para su desarrollo y madurez humana.

13. La misión, especialmente las situaciones difíciles (pobreza, injusticia, violencia, guerra, marginación, abandono...) son oportunidades que incentivan el dinamismo entre lo humano y lo espiritual que es lo que determina el crecimiento y el camino formativo de la persona. Un distanciarse de la vida comunitaria (compuesta de personas heridas y parcialmente maduras) y de la misión (aquella que reta los mecanismos de defensa, conscientes e inconscientes) no permite un crecimiento suficiente para acoger y comprender en profundidad la vocación misionera comboniana. El camino formativo separado del contexto de la vida y de la misión real es por su naturaleza débil (no suficientemente dinámico) e ilusorio en cuanto idealizado y fuera de la realidad concreta.

14. El proceso de la *Ratio Missionis* con la invitación a todos los cohermanos a no solo definir la identidad, la espiritualidad y la misión comboniana, sino también a desarrollarla en la propia vida personal, comunitaria y del instituto, es estímulo y punto claro de referencia para el candidato que ha asumido el camino formativo según el método educativo integral.

La identidad

15. El dinamismo del camino educativo integral ofrece al candidato la posibilidad de interrogarse y aclararse a si mismo a través del conocimiento de sí y del designio que Dios tiene sobre él y su verdadera vocación construida sobre la unicidad de su identidad. La claridad de la unicidad de su identidad le permite identificarse con el Señor Jesús y con la vocación misionera a la cual se siente llamado dentro del instituto comboniano compuesto de personas que comparten en plenitud la misma llamada. Cuando la identificación personal y con el instituto llega a un nivel suficiente, el cohermano esta dispuesto al sacrificio de si en vistas a conseguir fines comunes propios de la

vocación misionera personal y del instituto. En ese momento, la identidad llega a una verdadera y profunda identificación con el carisma.

La espiritualidad

16. La espiritualidad que forma está constituida de aquellos valores evangelios que permiten al candidato liberarse de los propios esquemas, de la necesidad de la propia autorrealización y afirmación de si mismo, para conseguir aquella libertad interior que le permita cumplir la voluntad de Dios. La espiritualidad, por tanto, purifica lo humano de aquellas estructuras que lo bloquean y da energía al camino de crecimiento humano. Es esencial que la espiritualidad sea comboniana para así afirmar y garantizar la misma comprensión de la misión. Si la espiritualidad fuese universal debilitaría tanto el sentido de identidad como de la misión.

La misión

17. La misión es la realidad concreta donde el misionero comboniano es llamado a vivir, existir y actuar. No debe ser diversa de aquello que es, como se desearía. Desear una misión diversa, es en el fondo, un rechazo inconsciente a crecer, contentándose con el status quo que mantiene la situación personal de madurez al nivel conseguido. La misión real, diferente de la de nuestros deseos de seguridad, éxito, afirmación personal, estimula al crecimiento (adecuándose a la realidad), sea a nivel humano como espiritual.

18. Concluyendo, el modelo educativo integral forma a una clara identidad con el instituto y su carisma, a una espiritualidad consistente con la misión y a una misión que estimula el crecimiento humano y espiritual.

II. Temas para el discernimiento Capitular

La Formación y la comunidad local

19. El instituto, por tradición, forma sus candidatos no solo en las casas de formación sino también en la comunidad misionera local. La experiencia confirma que el testimonio de vida vale más que las lecciones teóricas. Cada cohermano se sienta formador, examine su vida y estilo misionero para renovarse para que sean siempre más coherentes con la RV y más coherentes con los valores proclamados.

20. El testimonio de vida personal debe ser también confirmado por un testimonio de vida comunitaria. Cada comunidad haga su camino de formación permanente de modo que se dé cuenta que la dimensión humana y espiritual se desarrollen en armonía y favorezcan un discernimiento concerniente a las opciones comunitarias que reflejen la voluntad de Dios y la fidelidad al carisma. El método del discernimiento experimentado durante el proceso de la *Ratio Missionis* sea parte integrante del vivir comunitario.

21. La RV afirma que las comunidades son el lugar privilegiado de la formación permanente (Cf. RV 84, 100). Cada comunidad acoja a los candidatos en formación y se empeñen en ofrecerles experiencias validas y enriquecedoras. El Carisma, el estilo de vida misionero comboniano, el hacer causa común con la gente y su historia, la formación de comunidades cristianas, la evangelización de la cultura y el ambiente se transmitan a las nuevas generaciones a través de una vida comunitaria del todo orientada al servicio a la misión.

22. Dado que la comunidad tiene una importancia tal en la formación de los candidatos, es necesario un mayor empeño para la renovación de las comunidades locales. El Capítulo dé indicaciones para

responder a esta necesidad de modo que la comunidad llegue a ser un verdadero lugar de formación permanente.

Propuestas

Desarrollo del modelo educativo integral

23. La comisión temática, teniendo cuenta de la experiencia hecha en el pasado y el resultado obtenido en los cursos de formación para formadores y promotores vocacionales a nivel continental propone que el modelo educativo integral (ver anexo) sea ulteriormente aplicado con competencia en los caminos formativos de los candidatos y de la formación permanente de todos los cohermanos para crecer en la identidad, espiritualidad y sentido de la misión propiamente combonianos.

El Consejo General estudie los modos apropiados para hacer que los cohermanos se familiaricen con el método y lo practiquen en el camino personal de crecimiento humano y espiritual al servicio de la misión.

Formación de comunidades vocacionales

24. Las comunidades de formación y de promoción vocacional sean capaces de dar testimonio misionero con una clara referencia a la identidad, espiritualidad y misionariedad comboniana. La inculturación del carisma sea consolidada a través de una fuerte asimilación e interiorización de los valores evangélicos y propiamente misioneros y combonianos. En concreto, recordamos cuatro posibilidades:

- a. Con la implicación de la comunidad vocacional formativa –compuesta de promotores, formadores, otros cohermanos y jóvenes en formación- en la promoción vocacional comboniana con un proyecto bien definido.***
- b. A través de pequeños grupos de escolásticos integrados en realidades pastorales y de misión comboniana.***
- c. Por medio de obras de promoción humana como testimonio de la vocación y especificidad propia de los Hermanos.***
- d. Haciendo que todas las comunidades estén abiertas a acoger los formandos para una experiencia misionera durante el postulante, noviciado y el servicio misionero al fin del escolasticado.***

Formación de los promotores y formadores

25. La formación de los formadores no se haga según las necesidades académicas, sino que comprenda también la aplicación del modelo educativo integral al mismo formador, de modo que se asegure la capacidad del formador de aplicarlo a los candidatos. Los cursos de un mes para los formadores, a nivel continental, iniciados en el pasado trienio son instrumentos válidos para responder a esta exigencia. Se propone:

- a. Un curso de cuatro meses (edición única) centrado sobre el modelo formativo y el carisma comboniano para los educadores (promotores y formadores) que inician su servicio.***
- b. Un curso de renovación de un mes cada dos años, a nivel continental, para los educadores que ya trabajan en la PV y en las varias etapas formativas.***

Esta formación permanente de los educadores, favorecerá el concommitamiento del modelo educativo integral propio del instituto, ofreciendo la posibilidad de hacer la experiencia personal y ayudándoles tener los instrumentos y medios para aplicarlo en las varias etapas educativas.

Repensar algunos momentos de las fases formativas

26. De las intervenciones hechas en las asambleas continentales, emerge que el discernimiento vocacional, el pre-postulante y el postulante son los momentos formativos que necesitan

ulteriores reflexiones y claridad de programa. El camino formativo debe asegurar al candidato una experiencia de vida que de sentido a su vocación.

26.1. Promoción vocacional y pre-postulantado

- a. Teniendo presente que los jóvenes hoy provienen de ambientes “desintegrados” en lo que se refiere a los valores humanos y espirituales, es necesario un acompañamiento adecuado, tanto humano como espiritual, antes de la admisión al postulantado, para asegurar en lo posible la necesaria docilidad al camino formativo. Un buen conocimiento de la pastoral juvenil llevada a cabo por la Iglesia local puede facilitar la opción de experiencias misioneras útiles para una verificación de la vocación misionera*
- b. Se haga todo lo posible para que haya una evaluación psicodiagnóstica de los candidatos, de modo que se pueda identificar con tiempo problemáticas humanas (afectivas, sexuales, autoestima, autoridad, capacidad de escucha...) que pueden ser un serio obstáculo a la madurez humano espiritual.*
- c. El acompañamiento en el contexto familiar propuesto por alguna provincia sea hecho a la luz de los contenidos arriba mencionados, según el modelo de formación integral.*
- d. Que la promoción vocacional del Hermano se lleve a cabo con más convicción y fuerza en todas las circunscripciones. Que se estudien los modos para afrontar con confianza y creatividad la presente crisis de la vocación del Hermano.*

26.2. Postulantado

- a. Que haya una buena colaboración a nivel interprovincial para asegurarse los formadores necesarios y garantizar el acompañamiento y evaluación de los candidatos.*
- b. Que en los postulantados haya un número suficiente de candidatos para asegurarse las dinámicas de grupo necesarias a la aplicación del modelo educativo integral.*

26.3. Noviciado

- a. Los noviciados, donde sea posible, contemplen cursos alternativos (ver los noviciados de Lusaka y Namugongo) para asegurar un acompañamiento más centrado y menos disperso*

El discernimiento vocacional

27. En el discernimiento vocacional, además del normal compromiso del candidato y de sus formadores, es compito de los superiores provinciales y delegados con sus consejos garantizar que el paso de una etapa formativa a la siguiente tenga lugar según los criterios de la Ratio Fundamentalis. El Capítulo afirma la importancia del discernimiento en cada etapa formativa y dé a los superiores indicaciones concretas para que en situaciones de duda no se prolongue o posponga la continuidad del candidato.

Anexo formación

El modelo educativo

1. El modelo educativo integral presupone que cada persona esté dotada de todas las potencialidades necesarias para el desarrollo humano y espiritual. Se afirma de forma especial que aquello que es verdaderamente humano no es un obstáculo para el desarrollo de aquello que es espiritual, más bien una condición necesaria. Y viceversa, que aquello que es espiritual no es un obstáculo para aquello que es humano, sino que sirve a desarrollarlo en su plenitud. El camino formativo tiene lugar en el contexto de los acontecimientos cotidianos que estimulan la persona a desarrollar sus potencialidades reales humanas y espirituales dando energía a su camino de crecimiento.

2. El objetivo de este modelo es la humanización entendida como respuesta del amor gratuito e incondicional de Dios, a través de un camino de integración humano-espiritual de la persona para dar una respuesta más comprensible, libre, responsable y generosa a la llamada de Dios. En este sentido, el objetivo de la formación consiste en ayudar a la persona a crecer en cuanto ser humano en su libertad interior (libertad de los propios vínculos condicionantes – libertad para responder a una llamada y servicio al prójimo y a Dios) para madurar a través de la interiorización (vivir responsable y coherentemente) los valores de Cristo a través de una experiencia de Dios, con el carisma del instituto y con la realidad concreta de la vida y de la misión.

3. Para lograr este objetivo, se presupone la aceptación del principio cristiano (por tanto de fe) que cada persona ha sido creada por Dios para un fine específico. Requiere también por parte de la persona la disponibilidad para una búsqueda sincera y honesta de la propia vocación que no sea una simple auto-realización, según los modelos culturales y sociales dominantes de tipo egocéntrico. La realización humana acogida en espíritu de fe sucede como resultado del don del Señor que llama, conduce y provee al desarrollo de la persona que responde a través de una entrega generosa a los otros y a Dios.

4. Este camino formativo para que tenga continuidad y eficacia para toda la vida exige un conocimiento de sí suficiente que permita a la persona individuar aquellos vínculos que bloquean el dinamismo de su crecimiento. La resistencia al crecimiento resulta cuando la dimensión humana es sacrificada con perjuicio de los valores espirituales, o cuando una espiritualización desencarnada bloquea la realidad humana. Solo cuando las dos dimensiones humana y espiritual se sostienen y purifican recíprocamente generan un dinamismo que hace crecer y madurar la persona en su totalidad. El contexto externo (relaciones humanas familiares, comunitarias, sociales, relación con el ambiente en su complejidad, y toda situación concreta de la vida) obliga a la persona que quiere vivir su vocación a examinar su madurez humana y espiritual y a dar una respuesta adecuada que no es de fuga sino de responsabilidad y generosidad.

5. El modelo educativo integral requiere una participación activa de la persona (candidato y cohermano), una docilidad al Espíritu Santo, a las exigencias comunitarias y a la coherencia con su vocación. Sin esta orientación dócil de la voluntad y una buena disposición del individuo no es posible un camino formativo adecuado a la vocación. La simple aplicación de las normas educativas no garantiza la formación y es causa de futuros abandonos (vocacionales y del camino de madurez humana).

6. Es tarea de los formadores saber aplicar este método con sabiduría de modo que no juzguen a los candidatos sino que sepan explotar en positivo todas las situaciones humanas, incluidas aquellas de fracaso, falta de éxito, pecado, etc. para tomar el grito de la necesidad de seguir un verdadero camino hacia la plenitud de vida. El Señor está siempre presente en la historia humana de cada persona, por tanto no hay situación que no sea oportunidad de crecimiento y formación.

Instrumento de trabajo 3

El Servicio de la autoridad para el Plan Comboniano

Introducción

La Comisión Precapitular quiere presentar brevemente el tipo de problemáticas que subyacen a la reflexión sobre el servicio de la autoridad y el Gobierno que hemos tenido en el Instituto a lo largo de los últimos quince años, reagrupándolas en tres áreas conceptualmente homogéneas:

- la continuidad del servicio de la autoridad,
- la subsidiaridad
- los secretariados generales.

En su Trabajo, la Comisión Precapitular se ha inspirado en lo hecho por la Comisión temática del Gobierno, en las relaciones de las Asambleas Continentales y, a veces, en los aportes individuales recibidos. Se ha servido también de los aportes de expertos, entre ellos un canonista.

Consciente de la necesidad de guiar al Capítulo hacia la toma de decisiones, la Comisión ha propuesto un orden para la discusión de los temas; y ha dado incluso un paso más, formulando el texto de posibles mociones relativas a las tendencias de consenso que emergieron en las asambleas continentales. Se mencionan también opciones minoritarias que el Capítulo debe tener presentes.

La Comisión, por fin, ha considerado necesario proponer una pista de reflexión sobre un tema que no ha salido claramente en el proceso seguido hasta ahora -los criterios para evaluar la posible erección de una provincia- con la convicción que se trate de un punto crítico sobre el que el Capítulo deba, si no pronunciarse definitivamente, dar una palabra orientadora a la futura Dirección General.

Problemas surgidos

2. La reflexión sobre la estructura que mejor podría servir de apoyo al servicio de la autoridad para el bien de los co-hermanos y de la misión ha estado presente en los últimos capítulos generales. Se han hecho estudios, sondeos y verificaciones a diversos niveles en el intento de evaluar las virtudes del modelo codificado por el Capítulo de 1979 y cristalizado en la Relá de Vida, adecuándolo a las nuevas exigencias. En las varias fases del camino de reflexión se han identificado los diferentes aspectos de las problemáticas implicadas.

3. El modo de asignación del personal, a veces, hace muy problemática la elaboración de una programación local. Las provincias dependen demasiado de las decisiones del Consejo General (CG) en cuanto al personal y, consecuentemente, no pueden programar adecuadamente, o sus programas son afectados por inesperadas decisiones superiores. Cambios imprevistos, diferencias entre la programación central y la provincial, han sido motivo de fuertes tensiones.

4. El principio de subsidiariedad, afirmado por la Regla de Vida (RV), es poco conocido o respetado. La descentralización propuesta encuentra dificultades para realizarse, sea porque la autoridad central a veces decide intervenir localmente, sea por un limitado conocimiento o ejecución de las facultades jurídicas que consienten una plena responsabilidad de las provincias.

5. La internacionalidad del Instituto significa, no solamente que hacen parte de él personas de razas y pueblos diversos, sino que un miembro de cualquier nacionalidad puede ser asignado a cualquier puesto en cualquiera de los lugares donde opera el Instituto. Este elemento esencial a la naturaleza misionera del Instituto, unido a lo consiguientes flujos de personal de circunscripción en circunscripción, pone una seria hipoteca sobre la plena realización de la subsidiariedad, reenviando las decisiones sobre la asignación del personal a una autoridad *super-partes*.

6. Por otra parte, el Instituto necesita un referente claro para el sentido de unidad. La centralización de ciertas competencias permite dar mayor impulso a la implementación del Capítulo, ofrecer una ayuda a las circunscripciones que, por una razón u otra, tienen poco o ningún personal de pertenencia radical; facilita la internacionalización de las circunscripciones; y por fin, posibilita una respuesta rápida a urgentes situaciones misioneras.

7. Los Secretariados desarrollan un servicio técnico-consultivo-operativo (RV 140.1) y su conducción es confiada a personas calificadas en el sector específico, que un asistente general podría no tener, porque su nombramiento sigue otros mecanismos. Para los sectores de Animación Misionera (AM) y Evangelización (EV), muchos desean una mayor contextualización al interno de las realidades locales y continentales.

8. Las realidades regionales/continentales, gracias a un notable crecimiento en intercambio de experiencias y de la cooperación, tienen su propia consistencia y un potencial que necesita una coordinación y planes regionales.

9. Otra dificultad proviene del alto número de circunscripciones de dimensiones pequeñas (20-35 miembros) en una fase de disminución numérica del personal del Instituto. La consecuencia es una cierta complejidad en la programación general y la imposibilidad de garantizar la calidad de los servicios esenciales (formación, secretariados, etc.) requeridos para el buen funcionamiento de una circunscripción. La unión de varias provincias favorecería la programación y la racionalización de los recursos humanos.

10. En los años pasado, la falta de continuidad a nivel de los consejos generales ha causado el debilitamiento y a veces incluso la interrupción de los procesos de reforma iniciados. Cada nuevo

consejo general necesita un tiempo prolongado para conocer la realidad, antes de ser plenamente operativo.

11. Hay que reconocer también que a veces hay una cierta dificultad para identificar los problemas, porque algunas dificultades son de carácter subjetivo, más que estructural.

12. La Comisión Temática, instituida en el 2008 con vistas a este Capítulo, ha estudiado ulteriormente la cuestión del Gobierno y propuso “modelos” de Gobierno sobre los que las Asambleas Continentales han sido invitadas a expresarse. Es, sobre todo, a la luz de las reacciones, comentarios, indicaciones y orientaciones de las Asambleas Continentales que la Comisión Precapítular ha preparado este instrumento de trabajo para el XVII Capítulo General.

13. Por fin, en el curso de los últimos años se han venido consolidando algunas tendencias que es indispensable considerar: la disminución numérica de los miembros del Instituto, el aumento de las circunscripciones con un elevado número de miembros de pertenencia radical y el crecimiento de la edad media de los miembros del Instituto (envejecimiento).

Niveles de las problemáticas

14. De la riqueza de documentos a nuestra disposición se pueden deducir tres niveles de problemas ligados al Gobierno, sobre los que se pide al Capítulo que concentre su atención.

Continuidad

15. En un primer nivel se sitúan los diferentes problemas ligados a la continuidad en el servicio de la autoridad. Están en este nivel comentarios y propuestas relativos a:

- duración de los mandatos del Consejo General y de los Provinciales
- reelección del Superior General y de los Asistentes
- transmisión y entrega de una administración a otra después del Capítulo.

Subsidiaridad

16. En el segundo nivel están los problemas relativos al ejercicio de la autoridad en las relaciones entre circunscripciones y dirección general; y a las condiciones que permiten dicho ejercicio en el respeto del principio de subsidiaridad, en una atmósfera de diálogo, colaboración y corresponsabilidad. Se sitúan aquí comentarios y propuestas relativas a:

- colaboración inter-circunscripcional
- coordinación continental
- presencia de los Asistentes Generales en los continentes
- criterios para la erección de provincias (y su número mínimo)

Servicio de los secretariados generales

17. Quedando claro que las funciones de los secretariados generales (Formación de Base, Economía, Animación Misionera, Evangelización) no han sido puestas en discusión en cuanto tales, se presentan en este nivel problemáticas relativas a:

- descentralización continental de la coordinación de las funciones ligadas a la Animación Misionera y la Evangelización
- institución de nuevos(o) secretariados(o) generales – específicamente de Formación Permanente y Recursos Humanos
- posibilidad de asignar la función de Secretario General para algunos sectores a Asistentes Generales y, unido a esto, del
- aumento del número de Asistentes Generales de 4 a 6

Clarificaciones sobre modificaciones de la Regla de Vida

18. En el anexo 1 de este Instrumento de Trabajo **se presentan todas las opciones que emergen de las relaciones continentales, muchas de las cuales implican una revisión de la RV en su parte constitucional o en su parte directorial.** La modificación de la parte constitucional requiere la aprobación de la Santa Sede, que podrá obtenerse solamente una vez terminado el Capítulo. Consiguientemente, algunas de las decisiones que se tomen sólo serán implementadas a partir del próximo Capítulo General. Las modificaciones de la parte directorial de la RV pueden ser aprobadas por el Capítulo. Su entrada en vigor es efectiva con la promulgación de los documentos capitulares (no durante el Capítulo mismo). Más detalles sobre este punto, que pueden ayudar en la toma de decisiones, aparecen en el anexo 1.

Análisis de las propuestas de las Asambleas Continentales

19. Se elencan a continuación las propuestas según el nivel de apoyo que han tenido en las Asambleas Continentales. Se mencionan también las que han tenido un apoyo minoritario, por si el Capítulo las quiere tomar en consideración. Donde es necesario, se han añadido notas a pie de página, con el objetivo de ayudar a aclarar la cuestión.

Continuidad

20. **Duración del mandato del Consejo General y de los Provinciales:** tres de las cuatro Asambleas Continentales sugieren que se mantenga sin cambios la duración de los respectivos mandatos y que se haga menos difícil la reelección del Superior Geeneral y de su Consejo. La única Asamblea que sugiere prolongar los mandatos anticipa que, en caso que esa propuesta no fuese aceptada, se haga menos difícil la reelección. **Se deduce que prevalece la opción de mantener sin cambios la duración de los mandatos.**

En el caso que el Capítulo quiera considerar propuestas menos apoyadas por las Asambleas, puede tener presente la propuesta de prolongar el mandato a 8 años (sin posibilidad de reelección). Esto requiere modificar la RV (véase anexo 1).

21. **Reelección del Superior General y de los Asistentes:** como ha sido anticipado más arriba, **prevalece la opción de hacer menos difícil la reelección.** Esto se puede obtener aplicando a la reelección del General las mismas condiciones que se aplican a otros candidatos (suprimiendo en la RV la última parte del párrafo constitucional del N. 155 y, en el caso de la reelección de los Asistentes, suprimiendo la cláusula que eleva a 2/3 la mayoría requerida para la reelección: la última parte del párrafo constitucional del N. 156). En ambos casos se trata de una modificación de la parte constitucional de la RV, que debe ser aprobada, no sólo por el Capítulo, sino también por la Santa Sede.

Propuesta con menos apoyo: facilitar la reelección de los salientes, bajando la exigencia de mayoría de dos tercios a mayoría absoluta. También esto requiere modificar la RV, como se explica en el Anexo 1.

22. **Paso de una Administración a otra después del Capítulo:** dos de las Asambleas Continentales mencionan la necesidad de dar al CG entrante un tiempo adecuado para prepararse, prolongando uno o dos meses el mandato (presumiblemente sólo para la administración ordinaria) del CG saliente. Habría que modificar el artículo 157 de la RV (tanto en su parte constitucional como en la directorial). Al respecto, **no existe una tendencia prevalente**, por lo que el Capítulo debe decidir si

conviene pronunciarse sobre este punto. Como alternativa, sin modificar la RV, el Capítulo puede pronunciarse sobre la **necesidad de que el Superior General saliente con su Consejo permanezca a disposición del Superior General entrante por un periodo de tiempo limitado**¹ después del Capítulo, para aportar toda la información y las indicaciones que les pidan.

En caso que el Capítulo optase por una prolongación del mandato se requiere fijar claramente el tiempo, y qué puede y qué no puede hacer la Dirección saliente. Es necesario también, en dicho caso, modificar la Rv, tanto en su parte constitucional como en la directorial (véase Anexo 1)

Subsidiaridad

23. Colaboración inter-circunscripcional: todas las Asambleas afirman que es necesaria la colaboración inter-circunscripcional y declaran su voluntad de continuarla y ampliarla. Se subraya que desde hace tiempo existen iniciativas de colaboración en los diversos campos de actividad (en primer lugar, la formación). Se indica que la **continuidad de esta colaboración y su ampliación son parte del proceso** que llevará (eventualmente) al agrupamiento de las circunscripciones, cuando la base –que por el momento parece poco inclinada a los agrupamientos– haya asimilado el concepto y visto la necesidad de proceder a tales agrupamientos.

24. Coordinación continental (o regional o inter-circunscripcional): El concepto de co-ordinación continental, aunque no definido detalladamente, no es nuevo y se lo menciona como importante y necesario en dos Asambleas, prescindiendo de las dinámicas de relación entre la coordinación continental y la Dirección General. Una de las Asambleas pide incluso que se dé poder deliberativo a las Asambleas Continentales². En todo caso la experiencia de co-ordinación continental está ya realizándose positivamente; **parece, sin embargo que hay necesidad de aclarar ulteriormente las respectivas funciones de los dos niveles** (continental/regional/inter-circunscripcional y central), más allá de lo ya dicho por el Capítulo 2003³. Una Asamblea pide que la coordinación continental ya existente y las instancias consultivas continentales reciban más atención y escucha de parte de la

¹ Es claro que en este caso no se trata de una prolongación del mandato, sino de una simple petición de permanecer disponibles por un periodo conveniente, que hay que especificar.

² **Decentralización del poder ordinario:** algunas de las propuestas sugieren que se dé poder deliberativo a los niveles continentales. No siempre es fácil comprender si el término “deliberativo” se refiere simplemente a la facultad de producir orientaciones “fuertes” o si se refiere a la facultad de tomar decisiones que sean vinculantes para el Superior General. Prescindiendo del significado más o menos fuerte que se le quiera atribuir a la palabra, conviene aclarar que el poder ordinario pertenece al Superior General y su Consejo (en el centro) y al Superior Provincial y su Consejo en la periferia. La creación de un nivel con poder ordinario intermedio entre el Superior General y el Provincial no está contemplada en el Código de Derecho Canónico (CIC), a no ser que se produzca un agrupamiento de provincias y delegaciones de un Continente, de lo que resalta una nueva provincia con jurisdicción continental o regional. Esto comporta el desplazamiento del poder ordinario a un nivel agregado más elevado, y la supresión del poder ordinario en el nivel inferior. Cualquier deliberación de las Asambleas de cualquier nivel no puede ser más que de carácter consultivo. Se podría argumentar también que la creación de un nivel de poder ordinario a nivel continental o regional, además del provincial, iría en sentido opuesto al de la subsidiaridad.

³ **Funciones del Coordinador Continental definidas por el Capítulo 2003 (AC 03, 138):** convocar regularmente (una vez al año o cuando sea necesario) la Asamblea Continental de los Provinciales y presidir el encuentro; promover formas de comunicación y de compartir interprovincial, como proyectos comunes, intercambio de personal y medios; asegurar el desarrollo regular de las actividades del sector; en caso de emergencias continentales, discernir y programar iniciativas de solidaridad a realizarse junto con el Asistente encargado.

Tareas de la Asamblea Continental de los Provinciales definidas por el Capítulo 2003 (AC 03, 139): elegir el Coordinador Continental; promover la subsidiaridad en vistas de una contextualización del trabajo misionero; verificar el desarrollo regular de las actividades de sector; promover grupos de reflexión a nivel continental según las necesidades del continente; concordar con el Asistente General encargado las modalidades de colaboración, de presencia en el continente, de las visitas y su frecuencia; programar las Asambleas Continentales de sector.

Dirección General. En particular pide que cada año haya un encuentro entre los provinciales del Continente, reunidos en Asamblea, y el Consejo General.

Propuestas con menos apoyo:

- *Que se tenga un encuentro anual entre los provinciales de un continente reunidos en asamblea y el Consejo General*
- *Que el Provincial co-ordinador continental participe en las consultas que tratan temas del continente.*

25. **Presencia de los Asistentes Generales en los continentes:** ninguna Asamblea se ha pronunciado sobre la necesidad de tener Asistentes Generales en los continentes. **La tendencia prevalente es, por tanto, la de no apoyar que los Asistentes Generales residan en los continentes.**

26. **Agrupamiento:** dos Asambleas se declaran a favor del agrupamiento de circunscripciones; una de las otras dos lo considera prematuro y otra lo acepta como principio pero pide que no asuma una personalidad jurídica nueva. **Se deduce que la tendencia general es hacia la aceptación del agrupamiento como necesidad.** Se perciben, sin embargo, las dificultades de este paso y se pide que sea un proceso gradual⁴ que comporta, entre otras cosas, diálogo y definición clara de los criterios de accesibilidad de una circunscripción al *status* jurídico de provincia. La Comisión Precapitular, habiendo recibido esta exigencia de profundización en los criterios a seguir a la hora de decidir la erección de una circunscripción en provincia, ha preparado un esquema de reflexión que está al final de este documento.

Servicio de los Secretarios(ados) Generales

27. **Decentralización continental de la co-ordinación de las funciones ligadas a Animación Misionera y Evangelización:** solo una Asamblea propone suprimir los secretariados generales de Animación Misionera y Evangelización. Todas las otras optan por su mantenimiento en Roma (aunque con diferencias sobre quien debería ser el Secretario –un técnico o un miembro del CG). Esta tendencia no excluye que exista un amplio acuerdo sobre la necesidad de coordinar las actividades de sector a nivel continental, como de hecho ya se hace. La tendencia prevalente, por tanto, es la de **mantener los secretariados generales de Animación Misionera y Evangelización.** Es, sin embargo, posible, a la luz de las propuestas recibidas sobre la institución de nuevos secretariados y a la luz del examen de los términos de referencia (funciones) de los secretariados contenidos en el Directorio de la Dirección General, **optar por transferir funciones del secretariado para la evangelización** al nuevo Secretariado de la Formación Permanente y los Recursos Humanos. Las funciones no transferidas a este último se adjudican al Secretariado de la Animación Misionera. – Véase anexo 2. Esta propuesta la presenta la Comisión Precapitular como una manera de conciliar las propuestas divergentes recibidas.

Propuestas con menos apoyo:

- *Suprimir los Secretariados Generales de Animación Misionera y de Evangelización.*
- *instituir un Secretariado General para la Formación Permanente (ver también N.27, más abajo).*
- *instituir un Secretariado General para los Recursos Humanos.*

Todas estas propuestas necesitan la modificación de la RV en una parte directorial (anexo 1)

4 Algunas expresiones usadas: “Dar tiempo a la maduración de las experiencias de colaboración ya iniciadas, de tal modo que los co-hermanos puedan apreciar las ventajas de trabajar juntos y profundizar el mutuo conocimiento de personas y contextos, evitar agrupamientos jurídicos, preparar mejor el paso aclarando primero en el diálogo los criterios de agrupamiento, etc...”

28. Institución de nuevos secretariados generales:

El cuadro que emerge de las Asambleas es variado. Las propuestas recibidas respecto de los nuevos secretariados generales hablan de un Secretariado de Recursos Humanos (mencionado por dos Asambleas – en una, como propuesta de minoría) con funciones que incluyen la animación de la Formación Permanente. Las otras dos Asambleas optan, más bien, por el fortalecimiento de la coordinación de la Formación Permanente en el nivel central, con una Asamblea que recomienda la transformación de la Comisión de Formación Permanente en Secretariado. La tendencia que emerge –también a la luz de la prioridad que el proceso de la Ratio missionis ha indicado para la formación permanente– es, por tanto, la de establecer un Secretariado para la Formación Permanente que incluya la función de recoger y organizar la información relativa a los Recursos Humanos. La propuesta de la Comisión Precapitular busca armonizar todas las indicaciones recibidas sin modificar radicalmente la situación actual. Propone, por tanto, **la constitución de un Secretariado General de Formación Permanente y de los Recursos Humanos** (con términos de referencia detallados en el anexo 3, **la supresión del secretariado de la Evangelización y la transferencia de las funciones relativas a Justicia y Paz al Secretariado de Animación Misionera.**

Propuestas con menos apoyo:

- *instituir un Secretariado General para la Formación Permanente (además de los otros cuatro)*
- *instituir un Secretariado General para los Recursos Humanos*

Estas dos propuestas necesitan la modificación de la RV en una parte directorial (ver anexo 1).

29. Número de Asistentes Generales:

Solo una de las Asambleas y una propuesta de minoría en una segunda Asamblea proponen aumentar el número de Asistentes Generales de cuatro a seis. Dos mencionan explícitamente que no se modifique el número. La cuarta Asamblea no se pronuncia. La tendencia prevalente, por lo tanto, es la de **mantener el número de 4 Asistentes Generales.**

Propuestas con menos apoyo:

- *aumentar el número de los Asistentes Generales a seis.*

Esta propuesta no requiere modificar la RV. Hay que tener en cuenta, sin embargo, que ha sido presentada con la petición de que los Asistentes Generales asuman las funciones de Secretarios Generales de sector. Esta opción, como se dirá más abajo, no la permite la RV.

30. Posibilidad de asignar la función de Secretario General para algunos sectores a los Asistentes Generales: solo una Asamblea sugiere que los Asistentes Generales funjan también como secretarios de sector. Pero es necesario tener presente que la RV 135.2 ahora no permite que los Asistentes Generales sean secretarios. **La tendencia general que prevalece es la de dejar que los secretariados tengan responsables técnicos (secretarios) distintos de los Asistentes Generales.**

Problemáticas a discutir y votar; orden propuesto

Esquema de trabajo:

31. La Comisión Precapitular, teniendo en cuenta las posibles dinámicas del proceso, considera oportuno proponer un orden en el cual vengán consideradas las problemáticas identificadas, hecho el discernimiento y tomada la relativa decisión.

Se propone que la discusión (y las votaciones necesarias) procedan según el siguiente orden:

- a. Facilitar la reelección del Superior General
- b. Facilitar la reelección de los Asistentes
- c. Prolongar los mandatos
- d. Permanencia del CG saliente a disposición de CG entrante.

- e. Propuesta de reforma de los secretariados
 - *Institución del Secretariado de Formación Permanente y Recursos Humanos en sustitución de la Comisión de la Formación Permanente*
 - *Supresión del Secretariado de la Evangelización.*
 - *Distribución de las tareas del secretariado suprimido entre el nuevo Secretariado y el de la Animación Misionera*
- f. Co-ordinación continental

Propuestas de mociones para la votación:

32. Facilitar la reelección del Superior General:

Si se desea hacer más fácil la elección del Superior General, la posible moción a proponer es la siguiente:

Sustitúyase la frase en el n. 155 de la RV

“Sin embargo, un candidato propuesto para un segundo período consecutivo de seis años, pierde el derecho a ser elegido si no alcanza la mayoría necesaria en el tercer escrutinio.”

con el texto:

“Un candidato puede ser elegido para un segundo periodo consecutivo de seis años.”

33. Facilitar la reelección de un Asistente:

Si se desea hacer más fácil la elección de los Asistentes Generales, una posible moción a proponer es la siguiente:

Sustitúyase la frase en el n. 156 de la RV

“Para la elección de un Asistente General a un segundo período consecutivo de seis años se requiere la mayoría de dos tercios.”

con la frase

“Un Asistente General puede ser elegido para un segundo periodo consecutivo de seis años.”

34. Prolongar los mandatos:

Si se desea aumentar la duración del mandato del Superior General y de su Consejo de seis a ocho años, la posible moción a proponer es la siguiente:

Sustitúyase el texto en el n. 157 RV

“periodo de seis años”

con el texto

“periodo de ocho años”

35. Petición para que el CG saliente permanezca a disposición del CG entrante.

Si se desea que haya un periodo de trabajo común de los consejos generales, con el fin de favorecer la transición, no es necesario modificar la RV. Es suficiente aprobar una moción de este tipo:

“El Consejo General saliente permanezca a disposición del Consejo General entrante, si así lo pide, durante un mes después del Capítulo, con el fin de ofrecer toda la información necesaria para una rápida y eficaz transición.”

36. Propuesta de reforma de los Secretariados

Si se desea optar por la propuesta hecha por la Comisión Precapitular, es necesario proceder a la aprobación de diversas mociones:

La primera moción posible es:

Sustitúyase el texto de la RV 140.1

“Estos son: el Secretariado de la Evangelización, de la Formación, de la Animación Misionera y de la Economía.”

Con el texto

“Estos son: el Secretariado de la Formación (de base), de la Economía, de la Animación Misionera y Justicia y Paz, y de la Formación permanente y Recursos Humanos.”

La segunda moción (que se refiere a lo dicho en la RV 140.4) posible es:

Las tareas asignadas por el Directorio de la DG al Secretariado de la Evangelización sean distribuidas según convenga al Secretariado para la Formación permanente y recursos Humanos y al Secretariado para la Animación Misionera y Justicia y paz.

La tercera moción posible se refiere a las asunción de las tareas de la Comisión de formación permanente por el Secretariado de Formación Permanente y Recursos humanos; y puede formularse así:

Suprímase la Comisión Central para la Formación Permanente y sus tareas sean asumidas por el Secretariado de la Formación Permanente y Recursos Humanos.

La cuarta moción posible se refiere a las tareas del Secretariado de Formación Permanente y de Recursos Humanos y puede formularse como sigue:

Revítese el Directorio de la Dirección general y añádanse a las tareas del Secretariado para la Formación Permanente y Recursos Humanos las tareas de recoger, organizar, analizar, tener al día y utilizar las informaciones relativas a las especializaciones, experiencias profesionales y apostólicas de los co-hermanos.

37. Coordinación Continental

Para dar un impulso a las iniciativas comunes entre las provincias de un Continente o región parece oportuno que el capítulo exprese con fuerza la urgencia de ampliar las experiencias que ya existen. Con tal fin **una primera posible moción es la siguiente:**

Pensamos que sea urgente realizar una dinámica de coordinación continental, que, en sintonía con el Instituto, permita una continua interacción y colaboración entre las provincias y delegaciones.

Sobre el mismo tema de la coordinación continental, **una segunda moción posible**, con el objeto de reflejar el deseado estilo de colaboración entre el nivel general y la coordinación continental es la siguiente

Pensamos que sea importante para el Consejo General tratar las propuestas y sugerencias provenientes de las Asambleas Continentales y su coordinación como prioridad

Redefinición de los criterios para erigir una Provincia.

38. Ninguna Asamblea ha manifestado indicación alguna sobre esta realidad. La Comisión Precapitular es consciente de la elevada complejidad y problemática de estos criterios. De hecho, tales criterios reflejan lo que el Instituto quiere sobre una expresión autónoma y expresen una escala de valores que deben ser explicitados para poder influenciar, entre otras cosas, opciones estratégicas sea del gobierno central sea de las circunscripciones. Precisamente por esto, la Comisión considera que el Capítulo no puede dejar al margen este asunto y para este fin propone los siguientes puntos de reflexión:

Puntos de reflexión

39. La decisión de establecer los criterios vigentes para la erección de las circunscripciones (delegaciones y provincias) se tomó en un tiempo en que la expansión numérica del Instituto, tenían sus miembros de origen sobretudo en las provincias europeas y en México. Esta tendencia ha cambiado desde hace años, aunque sus consecuencias nunca han sido consideradas con atención por los recientes Capítulos.

40. Una situación de contracción numérica de un Instituto como el nuestro significa que la mayoría de las provincias y delegaciones disminuirán el número de sus miembros jurídicos. Este hecho hará cada vez más difícil asegurar en una provincia todos los servicios que son de competencia para este nivel. Es inevitable que en un futuro próximo tengan lugar el agrupamiento de provincias.

41. En la vida religiosa, en general, una circunscripción asume rango de provincia (por ejemplo, entidad jurídica canónica la cual conlleva el poder ordinario de la autoridad, es decir, la plena jurisdicción del provincial sobre los miembros de la Provincia) cuando la provincia consigue un nivel de autonomía considerado suficiente para garantizar la dispensa de los servicios necesarios a sus miembros y a mantener en el tiempo su existencia (estabilidad) y posiblemente su crecimiento. En el caso de nuestro instituto, esta autonomía debe ser evaluada a la luz específica de nuestro carisma misionero que impone la movilidad (más que la estabilidad) y la distinción entre pertenencia jurídica y radical (haciendo que la mayor parte de los miembros jurídicos de una provincia no son miembros de pertenencia radical)

42. La autonomía económica (sostenimiento financiero) como está concebida en nuestro instituto difiere mucho de cómo está concebida en otros institutos. El criterio hasta ahora utilizado para evaluar la autonomía económica de una circunscripción no es la capacidad de recoger en el lugar los necesarios recursos para el mantenimiento de la misma circunscripción, sino la capacidad de los miembros de movilizar recursos de cualquier proveniencia.

43. Un fenómeno relativamente nuevo en el instituto es el aumento de las circunscripciones con un elevado número de miembros de pertenencia radical. Esto implica la necesidad de encontrar localmente la solución a algunas exigencias de servicios estables (como por ejemplo la asistencia a los enfermos, a los misioneros de vacaciones, residencias para los ancianos, etc.) que anteriormente no estaban en cuestión. Pone, entre otras, el reto de un posicionamiento ante la Iglesia local, que puede influenciar los campos de trabajo.

44. Una vez establecidos los criterios a considerar, es necesario evaluar y considerar el número mínimo de miembros. La determinación del número mínimo de miembros, aplicable a cada criterio, aunque quizás sea considerado como el aspecto más crítico (y quizás contencioso), es, sin embargo, de segunda importancia. Aunque sea difícil de realizarse, es absolutamente necesario tener bien separado el doble nivel de la cuestión. La reflexión sobre los criterios se pone al nivel del

discernimiento carismático, y por tanto no puede ser contaminado por mecanismos de autodefensa y conservación. Es también importante distanciarse –al menos a este nivel de libre reflexión- de la imagen de provincia que proviene de nuestra historia para caminar hacia una imagen de provincia en consonancia con el discernimiento carismático que proponemos y los cambios que se dan.

Lista de posibles criterios a discernir para la formación de una provincia

Criterio	Descripción	Mínimo de miembros actual
Dimensiones	Número de miembros de pertenencia jurídica	25
	Número de comunidades	3
Pertenencia Radical	Número de miembros de pertenencia radical (autóctonos) – prescindiendo de su pertenencia jurídica	n.a.
Internacionalidad	Número de nacionalidades	n.a.
Personalidad jurídica civil	Presencia actual de personalidad jurídica civil que refleja la personalidad canónica que se quiere erigir	n.a.
Economía	Suficiente nivel financiero	n.a.
Contexto	Diferencias/obstáculos lingüísticos, barreras aduaneras, distancias y relaciones, conflictos.....	n.a.
Servicio misionero	Número y tipos de campos de trabajo	n.a.

ANEXO 1

IMPLICACIONES JURÍDICAS DE LAS POIBLES PROPUESTAS SOBRE LA ESTRUCTURA DE GOBIERNO

Cambios en la Regla de Vida	Comentarios y Observaciones
1) Observaciones Generales	
<u>Cambios en la Regla de Vida</u>	La RV 153 dice que el Capítulo General puede modificar la RV: - Parte constitucional (mayoría de 2/3) con aprobación de la Santa Sede - Parte directorial (mayoría absoluta)
<u>Entrada en vigor de los cambios en la parte constitucional</u>	Los cambios aprobados en la parte constitucional deben ser presentados a la Santa Sede para su aprobación después de la conclusión del Capítulo. Solo excepcionalmente y por razones válidas, el Superior General (preferiblemente el nuevo) puede pedir la aprobación de una o dos modificaciones con procedimiento de urgencia y antes de la clausura del Capítulo.
<u>Entrada en vigor de los cambios en la parte directorial</u>	Cualquier modificación en la parte directorial entra en vigor con la publicación de los Documentos Capitulares, es decir, con la promulgación de la norma. Ninguna decisión de cambio de la parte directorial puede ser efectiva durante el Capítulo.
<u>Suspensión de una una norma directorial</u>	Con voto deliberativo del Consejo, el Superior General puede suspender “normas del directorio general durante su mandato, con tal que no sean esenciales a la naturaleza y finalidad del Instituto” (RV 139.5)
2) Para favorecer la continuidad	
<u>Ampliar la duración del mandato</u> del CG a ocho años.	Para cambiar la duración del mandato del CG (RV 157) es necesario modificar la RV en una parte constitucional. No es posible elegir según la vieja Regla (seis años), con el acuerdo que, si la ampliación de la duración del mandato es aprobada por el Capítulo y confirmada por la Santa Sede, la ampliación (ocho años) sea aplicable al elegido.
Ampliar la duración del <u>mandato del Superior Provincial</u> a cuatro años.	Para la duración de los mandatos de los Provinciales es necesario cambiar la RV 124 en la parte constitucional.
<u>Facilitar la reelección</u> del Superior General saliente	Para facilitar la reelección del SG es necesario modificar la RV 155. Dos posibilidades: a) reducir la mayoría necesaria para la elección en las primeras tres votaciones (se aplica a todos los posibles candidatos) b) cambiar la cláusula que prevé para el Superior General saliente la pérdida del derecho de voto pasivo después de las primeras tres votaciones. En el caso que se escoja la b) es necesario tener en cuenta el hecho que la frase que sanciona la pérdida de voto pasivo es también el único texto constitucional que menciona la posibilidad de reelección a un segundo mandato de seis años. Por lo tanto, si no se pretende impedir la reelección, es

	<p>necesario introducir en el texto constitucional una frase que mencione la posibilidad de reelección para un segundo mandato.</p> <p>Todos estos cambios son constitucionales y deben ser aprobados por la Santa Sede.</p> <p>El n. 155.1 de la RV (directorial) excluye la reelección para un tercer mandato.</p>
Facilitar la reelección de un Asistente General saliente	<p>Para facilitar la reelección de un Asistente General, es necesario modificar la RV 156 y remover la cláusula que prevé que para la reelección se exige una mayoría de dos tercios. Se trata de una norma estatutaria y, por lo tanto, debe ser aprobada por la Santa Sede.</p>
Elegir como Superior General un Asistente General saliente	<p>No es necesario ningún cambio.</p> <p>Se aplican normalmente las normas prescritas en la RV 155.</p>
No permitir la reelección del Superior General (en el caso de un mandato de ocho años)	<p>La RV tiene que ser modificada incluso para excluir la posibilidad de reelección del SG en el caso de la extensión a 8 años (cambio de la RV 155 parte constitucional).</p> <p>Es necesaria la aprobación de la Santa Sede y abolir también el 155.1, que ya no tendría sentido</p>
Posponer la toma de posesión del nuevo Consejo general de uno o dos meses después de las elecciones, para permitir una toma de conciencia gradual de las problemáticas	<p>Si se decide que continúe la antigua administración por uno o dos meses después del Capítulo (para garantizar una transición gradual) es necesario modificar la RV 157 (constitucional) y 157.1 (directorial)</p> <p>Además, es necesario definir la naturaleza de las decisiones que puede tomar el Consejo saliente</p>
3) Para promover la subsidiaridad	
Confiar a los Asistentes Generales la Coordinación Continental	<p>Coordinación funcional, pero no decisional: un Asistente General solo tiene poder delegado.</p> <p>Además, para respetar la unidad con el Superior General y el Consejo, el Asistente coordinador de Continente debe elaborar junto con ellos todas las decisiones.</p>
Reagrupar algunas provincias/delegaciones en nuevas provincias más amplias.	<p>La erección de una circunscripción, Provincia o Delegación, está regulada por la RV 103, en donde se indica el número mínimo exigido para la erección de una Provincia o delegación (RV 103.1 e 103.2).</p> <p>En el 113 se habla de la autoridad que puede erigir y suprimir una Provincia. Por norma, la erección es votada en el Capítulo. El General debe emitir el decreto de erección sin el cual la decisión del Capítulo no es operativa. La autoridad que decreta puede suprimir. La RV 113.1 pide una consulta de los superiores y de los miembros de la Provincia en cuestión, en caso de un cambio.</p>
Elevar el número mínimo de co-hermanos necesario para erigir una Provincia o una Delegación	<p>Para modificar el número mínimo de co-hermanos que integran una Provincia/Delegación o cualquier otro criterio para la erección de una circunscripción, es necesario modificar la RV 103.1 y 103.2 (directorales).</p>
Asignar a las Asambleas Continentales de Provinciales y delegados un rol deliberativo .	<p>No es posible atribuir facultades deliberativas a aquello que jurídicamente no está constituido. Para permitir a las Asambleas Continentales tener carácter deliberativo, y no sólo consultivo, se necesitaría crear un nivel jurídico de autoridad que "encarne" la facultad deliberativa. Cfr. RV 133 y CIC 620. Esto no es posible, porque es incompatible con el principio que</p>

	la autoridad, en la Iglesia, es siempre personal y jamás colegial. Además, se necesitaría especificar en cuales áreas la autoridad deliberativa a nivel continental sustituye la del Superior General.
Definir la tarea del <u>Coordinador Continental a nivel jurídico y operativo</u> (AC 2003, 138ss).	A nivel jurídico no existe la posibilidad de definir una coordinación de provincias. A nivel operativo, es necesario examinar los términos de referencia, contenidos en los varios directorios y tal vez establecer un directorio de este nivel.
4) Respecto a los servicios de los Asistentes y Secretarios Generales	
Aumentar a 6 el número de los <u>Asistentes Generales</u>	Para aumentar a seis el número de los consejeros no es necesario cambiar la RV(RV 132 – ...”al menos 4”...). Es necesario, por el contrario, actualizar el quorum de la consulta, indicado en la parte directorial (RV 137.1; 137.3)
Confiar a los Asistentes Generales <u>la responsabilidad de algunos Secretariados</u>	La RV 140.1 establece cuáles son los secretariados y cuáles las funciones que deben desempeñar. Se habla de Secretariados y no de secretarios, es decir, no se indica explícitamente quién deba ser el encargado. Sin embargo, la RV 135.2 (directorial) afirma que un Asistente General no debe asumir funciones de Secretario.
- Trasformar la Comisión de Formación Permanente en <u>Secretariado General</u> - Crear el Secretariado de los <u>Recursos Humanos</u> - <u>Abolir</u> el secretariado de AM o Evangelización - <u>Modificar el nombre de los secretariados</u> y de las funciones específicas (términos de referencia)	Para crear, modificar o abolir un secretariado es necesario modificar la RV 140.1 (parte directorial)
Desplazar al nivel <u>continental</u> los servicios de coordinación correspondientes a los <u>sectores de AM y EV</u> , dejando en Roma la Formación y la Economía.	Si un Secretariado General permanece sin secretario no es necesario modificar la RV. Lo mismo, si varios secretariados son confiados <i>ad interim</i> a una misma persona. Si se suprime un secretariado, es necesario modificar la RV 140.1 (parte directorial). <i>Nota Bene:</i> Ya existen a nivel continental consejos de sector y Provinciales acompañantes de sector (AC 2003: 140, 141; DDG 1997: 51, 52, 53)

ANEXO 2

SECRETARIADOS GENERALES

De la RV 140

La Dirección General está compuesta de, además del Consejo general, diversos secretariados y oficinas generales. Los miembros de estos organismos son nombrados «ad nutum» del Superior General con el consenso de su Consejo.

140.1 Los secretariados generales son organismos técnico-consultivo-operativos al servicio del Superior General y su Consejo y del Instituto. Estos son: el secretariado de la evangelización, de la formación, de la animación misionera y del la economía. En el ámbito de su competencia: estudian problemas y situaciones, proponen soluciones, preparan subsidios, ejecutan programas concordados con el Superior General y su Consejo, favorecen la colaboración e intercambio con los respectivos secretariados o encargados provinciales, colaboran en los programas de formación permanente, organizan asambleas y reuniones de sector de acuerdo con el Superior General, después de escuchar el parecer del propio consejo.

140.4 El Capítulo General puede crear o abolir todos los organismos generales según las necesidades. Sus actividades se regulan por normas contenidas en el directorio de la Dirección General.

TAREAS COMUNES A TODOS LOS SECRETARIADOS GENERALES

(Del Directorio de la Dirección General)

- estudiar argumentos y situaciones, proponer soluciones y preparar subsidios y publicaciones;
- estudiar las situaciones y problemas de las provincias en los respectivos sectores y proponer al Superior General y su Consejo propuestas de solución.
- Consultar con el Asistente encargado cualquier iniciativa del secretariado;
- Realizar los programas acordados con el Superior general y su Consejo;
- Favorecer la colaboración y el intercambio con los respectivos secretarios o encargados provinciales;
- Colaborar en los cursos y programas de formación permanente;
- convocar los consejos constituidos a nivel continental por sector;
- organizar asambleas de sector y otras reuniones de acuerdo con el Consejo General;
- hacer visitas particulares a petición del Consejo general
- preparar periódicamente aportes para Familia Comboniana y el Boletín MCCJ;
- cuidar el archivo del propio secretariado;
- estimular las especializaciones de sector.

SITUACIÓN CORRIENTE	PROPUESTA
<ul style="list-style-type: none">• Secretariado Economía• Secretariado Formación de Base• Secretariado Evangelización• Secretariado Animación Misionera• Comisión Formación Permanente	<ul style="list-style-type: none">• Secretariado Economía• Secretariado Formación de Base• Secretariado Animación Misionera y Justicia y Paz• Secretariado Formación Permanente y de los Recursos Humanos

SITUACION CORRIENTE	PROPUESTA
<p>EQUIPO DE LA FORMACION PERMANENTE</p> <p><i>El equipo operativo realiza los programas de formación permanente aprobados por el Consejo General. Tiene las siguientes tareas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • dirige y anima los cursos de renovación y colabora con los secretarios de los secretariados en cursos monográficos; • tiene contactos periódicos con los responsables de las comisiones y los encargados provinciales de la formación permanente; • ofrece también colaboración y subsidios a petición de las provincias; • propone personas calificadas para cursos de ejercicios espirituales o de renovación; • coordinar el grupo de Padres/Hermanos estudiantes que frecuentan cursos de especialización o el año sabático. <p>SECRETARIADO GENERAL PARA LA EVANGELIZACIÓN</p> <p><i>El secretario del secretariado para la evangelización, teniendo presente las otras normas generales y las de la RV, desempeña específicamente estas tareas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • estudiar temas referentes a la misión en los aspectos de la metodología apostólica y la espiritualidad misionera; • dar a conocer la doctrina social de la Iglesia en sus partes más importantes para la evangelización; • promover una mayor sensibilidad y compromiso para con los desafíos de la justicia y la paz en el mundo; • favorecer iniciativas de promoción humana; • garantizar un apoyo al Consejo General en la revisión de las convenciones con los Ordinarios; • favorecer la reflexión, la información y los contactos con los Provinciales sobre los problemas del laicado misionero; 	<p>SECRETARIADO GENERAL PARA LA FORMACIÓN PERMANENTE Y LOS RECURSOS HUMANOS</p> <p><i>El secretariado general para la formación permanente y de los Recursos Humanos es un organismo técnico-consultivo-operativo en directa dependencia del Consejo general, con el objetivo de coordinar y animar la formación permanente de los co-hermanos y de recoger, organizar, analizar la información relativa a los mismos co-hermanos con el fin de asegurar su utilización adecuada para la renovación y el crecimiento de los misioneros y de las comunidades (RV 100.4).Tiene las siguientes tareas:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. dirigir y animar los cursos de renovación y colabora con los secretariados generales en los cursos monográficos; 2. tener contactos periódicos con los responsables de las comisiones o los encargados provinciales de la formación permanente; 3. ofrecer también colaboración y subsidios a petición de las provincias; 4. proponer personas calificadas para los ejercicios espirituales o cursos de renovación; 5. coordinar el grupo de Padres/Hermanos estudiantes que frecuentan cursos de especialización o el año sabático. 6. recoger, organizar, analizar la información relativa a los co-hermanos, con el fin de asegurar una utilización adecuada para la renovación y el crecimiento de los misioneros y las comunidades. 7. Mantener y desarrollar una base de datos con información sobre potencialidades, especializaciones, cualidades, límites, publicaciones, etc. De los co-hermanos. 8. ofrecer orientaciones para asegurar un mejor acompañamiento de la persona de los co-hermanos, incluso aquellos que manifiestan exigencias específicas 9. desarrollar instrumentos para la programación de las especializaciones de los co-hermanos 10. estudiar temas que se refieren a la misión en los aspectos de metodología apostólica y de la espiritualidad misionera; 11. dar a conocer la doctrina social de la Iglesia en sus partes más importantes para la evangelización. <p>SECRETARIADO GENERAL PARA LA ANIMACIÓN MISIONERA, JUSTICIA Y PAZ</p> <p><i>El secretario del secretariado para las otras normas generales y las de la RV, desempeña e particular las siguientes tareas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • promover investigaciones y estudios, y cuidar publicaciones sobre los problemas y las perspectivas de la animación misionera;

<ul style="list-style-type: none"> • promover la información y la colaboración entre las provincias sobre proyectos y laicos disponibles. <p>SECRETARIADO GENERAL PARA LA ANIMACION MISIONERA</p> <p><i>El secretario del secretariado para la Animación Misionera, teniendo presente las otras normas generales y las de la RV, desempeña en particular las siguientes tareas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • promover investigaciones y estudios, y cuidar publicaciones sobre los problemas y las perspectivas de la animación misionera; • favorecer una cierta unidad de objetivos, contenidos y metodología de la animación misionera (AM de base y mass-media), en el respeto de la tradición del Instituto y de las autonomías de las provincias en el contexto de las iglesias locales; • promover el intercambio y la colaboración entre las provincias de la misma área cultural y continental al nivel de la animación misionera de base y de mass-media; • cuidar la preparación del personal (AM de base y mass-media), con atención particular a la creciente internacionalidad del Instituto; • dialogar con el director de la CP/CPN sobre las iniciativas de animación misionera y colaborar con él en la búsqueda de material, aprovechando de los viajes y visitas. 	<ul style="list-style-type: none"> • favorecer una cierta unidad de objetivos, contenidos y metodología de la animación misionera (AM de base y mass-media), en el respeto de la tradición del Instituto y de las autonomías de las provincias en el contexto de las iglesias locales; • promover el intercambio y la colaboración entre las provincias de la misma área cultural y continental al nivel de la animación misionera de base y de mass-media; • cuidar la preparación del personal (AM de base y mass-media), con atención particular a la creciente internacionalidad del Instituto; • promover una mayor sensibilidad para con los desafíos de la justicia y la paz en el mundo; • favorecer iniciativas de promoción humana; • garantizar un apoyo al Consejo General en la revisión de las convenciones con los Ordinarios; • dialogar con el director de la CP/CPN sobre las iniciativas de animación misionera y colaborar con él en la búsqueda de material, aprovechando de los viajes y visitas. • favorecer la reflexión, la información y los contactos con los Provinciales sobre los problemas del laicado misionero; • promover la información y la colaboración entre las provincias sobre proyectos y laicos disponibles.
--	--

ABREVIACIONES Y NOTAS

AC	=	Actos (documentos) Capitulares
AG	=	Decreto Ad Gentes (1965)
AM	=	Animación Misionera
CG	=	Consejo General
CIC	=	Código de Derecho Canónico
CIF/CIH	=	Centro Internacional de Hermanos
DG	=	Dirección General
DDG	=	Directorio de la Dirección General
EV	=	Evangelización
GPIC/JPIC	=	Justicia Paz e Integridad de la Creación
LMC	=	Laicos Misioneros Combonianos
MCCJ	=	Misioneros Comb.nos del Corazón de Jesús
Ratio	=	Ratio Missionis
RM	=	Encíclica <i>Redemptoris Missio</i> (1991)
RV	=	Regla de Vida
S/E	=	Escritos de Comboni