

ORDEN HOSPITALARIA DE SAN JUAN DE DIOS

LA ORDEN HOSPITALARIA FRENTE A LOS RETOS DE LA SOCIEDAD SE INTERROGA Y SE PROYECTA

INFORME DE INVESTIGACIÓN SOBRE LA SITUACIÓN DE LA FORMACIÓN EN LA ORDEN



Curia Generalizia

Roma, 2006

Esta INVESTIGACIÓN
ha sido realizada por dos Comisiones de Hermanos,
con el asesoramiento y análisis técnico-científico del
Prof. Don. Renato MION, sdb
de la Pontificia Università Salesiana di Roma,
Facoltà di Scienze dell'Educazione,
Istituto di Sociologia.

Versión al español:
Calixto Plumed Moreno o.h.
Fundación Juan Ciudad-Comisión Interprovincial
Herreros de Tejada, 3 28016
Madrid, 2008

ÍNDICE

<i>Presentación</i>	3
<i>Introducción: Una radiografía para la innovación</i>	6
CAPÍTULO PRIMERO: ANÁLISIS ESTRUCTURAL Y ORGÁNICO DE LA ORDEN	12
1. La respuesta de las Provincias	12
2. La estructura según la edad	14
3. Edad a la entrada al noviciado	17
4. Los años de profesión religiosa	19
5. El estatus religioso de cada Hermano	21
6. HSJD comprometidos en el sector de la formación	24
7. HSJD comprometidos en el sector de la pastoral vocacional	26
8. Título de estudio	27
9. Roles estructurales y cargos institucionales	29
10. Preparación en el sector de la formación	30
11. Disponibilidad para un compromiso en la formación	32
12. Conclusiones	33
12.1 <i>Elementos positivos</i>	33
12.2 <i>Elementos críticos y problemáticos</i>	36
12.3 <i>Recursos hipotéticamente disponibles</i>	36
CAPÍTULO SEGUNDO: IDENTIDAD CARISMÁTICA DE LA VIDA CONSAGRADA EN LA ORDEN HOSPITALARIA DE SAN JUAN DE DIOS	38
1. Las mayores dificultades para vivir la propia consagración	39
1.1 <i>Visión de conjunto</i>	39
1.2 <i>Análisis específicos</i>	40
2. Las motivaciones en el origen de la propia vocación	43
2.1 <i>Visión de conjunto</i>	43
2.2 <i>Análisis específicos</i>	44
3. Las razones de abandono y de salida de la Orden	46
3.1 <i>Visión de conjunto</i>	46
3.2 <i>Análisis específicos</i>	47
4. Importancia de la dirección espiritual	49
4.1 <i>Visión de conjunto</i>	49
4.2 <i>Análisis específicos</i>	50
5. La dificultad en la práctica de los consejos evangélicos	52
5.1 <i>Dificultades respecto del voto de castidad</i>	53
5.2 <i>Dificultades respecto del voto de pobreza</i>	56
5.3 <i>Dificultades respecto del voto de obediencia</i>	59
5.4 <i>Dificultades respecto del voto de hospitalidad</i>	62
6. Conclusiones	67

CAPÍTULO TERCERO:	
IDENTIDAD CARISMÁTICA DE LA MISIÓN DE LOS HERMANOS DE SAN JUAN DE DIOS	71
1. El nuevo papel en la misión	71
1.1 <i>Análisis global</i>	72
1.2 <i>Estudio analítico de cada ítem</i>	73
1.3 <i>Dificultades encontradas en el ejercicio del nuevo rol</i>	75
2. Equilibrio entre activismo y vida interior	79
2.1 <i>Análisis global</i>	79
2.2 <i>Estudio analítico de cada ítem</i>	80
3. Pastoral de la Salud	84
3.1 <i>Participación de los diversos componentes de la Comunidad hospitalaria</i>	84
3.2 <i>Destinatarios de la Pastoral de la Salud</i>	85
3.3 <i>Integración de la Comunidad en el contexto social y eclesial</i>	87
4. La relación con los colaboradores laicos	88
4.1 <i>Dificultades procedentes de los Colaboradores laicos</i>	90
4.2 <i>Dificultades procedentes de los Hermanos</i>	92
5. Formación inicial y permanente	94
5.1 <i>Integración en la Comunidad y abandonos vocacionales</i>	95
5.2 <i>Factores facilitadores de la integración de los jóvenes en la misión</i>	100
5.3 <i>Formación permanente: su importancia y dificultades operativas</i>	107
6. Conclusiones	112
CAPÍTULO CUARTO:	
ESTILO DE VIDA DE LA COMUNIDAD	117
1. Comunidad de fe y de oración	117
1.1 <i>Cuadro general sobre la vida de oración</i>	117
1.2 <i>Estudio analítico</i>	119
2. Comunidad de amor fraterno en las relaciones interpersonales	120
2.1 <i>El cuadro general sobre la vida fraterna</i>	121
2.2 <i>Estudio analítico</i>	122
3. Comunidad de amor fraterno en el estilo de animación	125
3.1 <i>Los estilos de animación: cuadro general</i>	125
3.2 <i>Estudio analítico</i>	127
4. Comunidad de amor fraterno en el espíritu de acogida	131
5. La comunidad de servicio apostólico	134
5.1 <i>Incidencia de la Comunidad en la obra apostólica</i>	134
5.2 <i>Comunidad y obra apostólica: la calidad de su incidencia</i>	137
5.3 <i>¿Unificación de las comunidades más próximas?</i>	140
6. Conclusión	142

CAPÍTULO QUINTO:	
LA LA FORMACIÓN DE LOS FORMADORES	145
1. Presencia y preparación específica de los formadores	147
1.1 <i>Elección de formadores y conocimiento de los Hermanos</i>	147
1.2 <i>Opiniones sobre la preparación de los formadores</i>	149
1.3 <i>Ocasiones para encontrarse y compartir entre los formadores de los distintos niveles</i>	152
2. Apoyo y corresponsabilidad de la Orden	156
2.1 <i>Conocimiento del “Proyecto Formativo”</i>	157
2.2 <i>Profundización, interiorización y práctica de “Proyecto Formativo”</i>	158
2.3 <i>La formación, ¿es compromiso exclusivo para los formadores?</i>	160
2.4 <i>Conocimiento de las coordenadas de la formación</i>	160
3. Perspectivas de futuro	162
3.1 <i>Análisis global</i>	163
3.2 <i>Estudio analítico</i>	164
3.3 <i>Los centros interprovinciales de formación</i>	167
4. Conclusión	171
CAPÍTULO SEXTO	
LA PASTORAL VOCACIONAL FENOMENOLOGÍA Y PERSPECTIVA	174
1. Los factores de insuficiencia de vocaciones en las regiones y provincias	175
1.1 <i>Análisis global</i>	175
1.2 <i>Estudio analítico de las variables estructurales: zonas, edades, roles</i>	178
1.3 <i>Estudio analítico por grupos de causas</i>	182
2. Compromiso de las provincias para abordar la pastoral vocacional	187
2.1 <i>Análisis global</i>	188
2.2 <i>Estudio analítico por variables estructurales: zonas, edades, roles</i>	190
2.3 <i>Efectiva presencia de uno o de un grupo de Hermanos dedicados a la PV</i>	195
2.4 <i>Algunas conclusiones</i>	199
3. Carencias y dificultades en la pastoral vocacional	200
4. La identidad del animador ideal de PV	205
4.1 <i>Análisis global</i>	206
4.2 <i>Estudio analítico por variables estructurales: zonas, edades, roles</i>	209
5. La comunidad religiosa: sujeto primario de la PV	215
5.1 <i>Análisis global</i>	216
5.2 <i>Estudio analítico</i>	218
6. Disponibilidad de los Hermanos para un compromiso en la PV	224
7. Los valores carismáticos de la orden a proponer a los jóvenes de hoy	229
7.1 <i>El cuadro general</i>	229
7.2 <i>Estudio analítico</i>	231
8. Conclusiones	234

CAPÍTULO SÉPTIMO

UNA PASTORAL VOCACIONAL CAPAZ DE AFRONTAR LOS RETOS DE LA HOSPITALIDAD	240
1. Estructuración y articulación de las respuestas obtenidas.	241
2. Análisis globales de los núcleos temáticos procedentes de las propuestas	242
3. Formadores y promotores de la pastoral vocacional	247
3.1 Atención en la elección de los formadores y los promotores de la PV	247
3.2 Formación de los formadores y de los promotores de la PV	248
3.3 Dedicación exclusiva de los formadores y de los promotores de la PV	249
3.4 Apoyo de la Provincia y de la comunidad a los promotores de la PV	249
4. PV: estrategias, itinerarios formativos y acompañamiento	250
4.1 PV: instrumentos y estrategias	251
4.2 Pastoral juvenil	253
4.3 PV: Itinerarios formativos y pedagógicos para la formación de los candidatos	254
4.4 Selección de los candidatos, discernimiento y acompañamiento	256
4.5 Cuidado del contexto sociocultural y familiar	258
5. Comunidad fraterna de vida consagrada y testimonio de la hospitalidad	259
5.1 Comunidad fraterna y vida interior	259
5.2 Comunidad: testimonio de vida consagrada en la hospitalidad	261
5.3 Nuevas formas de hospitalidad	264
5.4 Estilo de vida del Hermano de San Juan de Dios	265
5.5 Cuidado de la preparación técnico-profesional y espiritual de los Hermanos	268
6. Procesos de adaptación y de integración	269
6.1 Adaptación a los cambios: sociales, eclesiales, y de la vida consagrada	269
6.2 Proyecto formativo e integración con los Colaboradores laicos	271
7. Conclusión: Una pastoral de conjunto con la especificidad propia de la Orden	273

ORDEN HOSPITALARIA DE SAN JUAN DE DIOS

**LA ORDEN HOSPITALARIA
FRENTE A LOS RETOS DE LA SOCIEDAD
SE INTERROGA Y SE PROYECTA**

**INFORME DE INVESTIGACIÓN
SOBRE LA SITUACIÓN DE LA FORMACIÓN
EN LA ORDEN**

Curia Generalizia
Roma, 2006

Esta INVESTIGACIÓN
ha sido realizada por dos Comisiones de Hermanos,
con el asesoramiento y análisis técnico-científico del
Prof. Don. Renato MION, sdb
de la Pontificia Università Salesiana di Roma,
Facoltà di Scienze dell' Educazione,
Istituto di Sociologia.

Versión al español:
Calixto Plumed Moreno o.h.
Fundación Juan Ciudad-Comisión Interprovincial
Herreros de Tejada, 3 28016
Madrid, 2008

PRESENTACIÓN

1. Con satisfacción presento el Documento “INFORME DE INVESTIGACIÓN SOBRE LA SITUACIÓN DE LA FORMACIÓN EN LA ORDEN”. Es como una “*fotografía*” y una “*radiografía*”, fruto de la investigación sociológica promovida por la Curia General con la finalidad de *estudiar y profundizar la mejora cualitativa de la pastoral vocacional y de la formación*, partiendo del análisis de seis áreas específicas relativas a la vida de los Hermanos y a la misión de la Orden.

Todos sabemos que el tema de la pastoral vocacional y de la formación de los nuevos Hermanos exige un cuidado especial, en el presente y mirando hacia el futuro. *Hoy es muy grande nuestra preocupación por las nuevas vocaciones. Debemos promover y ser capaces de formar bien* (Cf. Carta circular del 2 de febrero de 2004). El documento que presentamos puede sugerirnos caminos para promover, de forma armónica, sistemática y progresiva, el crecimiento y la madurez vocacional de aquellos que se sienten llamados a compartir nuestra vida como Hermanos de San Juan de Dios en la Iglesia y al servicio del hombre y de la mujer que sufren en nuestro mundo cada vez más globalizado.

2. Para hacer fácil la comprensión del texto es necesario conocer el contexto en que se ha producido. Para ello, describiré el origen, los pasos seguidos y el desarrollo hasta alcanzar el documento final.

En la Conferencia General de la Orden celebrada en Tagay-Tay, en Filipinas (diciembre de 2003) se planteó algún interrogante sobre *la realidad de las vocaciones y de la formación en la Orden*. El Definitorio General, junto con tres Provinciales y un Delegado para la Región Asia-Pacífico, en la reunión de los días 19 y 20 de enero de 2004 ha afrontado, entre otros temas, también el de la pastoral vocacional y la formación, sobre el que hice referencia en mi Carta Circular del 2 de febrero del mismo año, invitando a reflexionar sobre el gran reto que la Orden debiera afrontar, afirmando que *era urgente asumirlo como línea de acción prioritaria* (Cf. Carta Circular citada, n.7.5) teniendo la convicción que el futuro de la Orden depende en gran parte de las nuevas vocaciones que seamos capaces de *promover, acoger y formar*.

En el otoño del mismo año (2003), el Definitorio aprobó la propuesta de llevar a cabo un serio estudio sobre la formación, y con tal fin se nombró una Comisión de trabajo formada por un Consejero General, cuatro Hermanos en representación de las zonas geográficas de la Orden, y el asesoramiento de un experto externo. En dos reuniones sucesivas (diciembre de 2004 y febrero de 2005), la Comisión puso las bases para el estudio, que de inmediato retomó una segunda Comisión integrada por tres Hermanos italianos y un español.

Tras varios meses de trabajo se elaboró el Cuestionario, compuesto de 54 preguntas, que se envió a los 1.362 Hermanos que en ese momento integrábamos la Orden. Se recibieron 1.012 respuestas, número que se consideró suficientemente significativo de la importancia del tema y del interés con el que ha sido afrontado.

3. Del análisis realizado por el **Istituto di Sociologia della Pontificia Università Salesiana di Roma**, partiendo de *treinta variables diferenciadas*, ha surgido el documento objeto de esta presentación, y que ofrecemos a toda la Orden. Su contenido, además de la introducción y la conclusión, comprende siete capítulos. El último consiste en un apéndice que a su vez contiene la síntesis de las repuestas libres que los Hermanos han dado a la pregunta 54.

En el primer capítulo el documento presenta aspectos generales del análisis estructural y orgánico de la Orden: el segundo y tercero se refieren a la identidad carismática de las dos áreas para nosotros fundamentales: la consagración y la misión; el cuarto y quinto capítulos muestran elementos importantes respecto al estilo de vida de la comunidad y la formación de los formadores. Por último, los capítulos sexto y séptimo tratan de la pastoral vocacional desde dos frentes, no paralelos sino complementarios, llamados Fenomenología y Perspectiva, y Los retos de la Hospitalidad.

4. La Orden Hospitalaria desde su Fundador, ha mantenido la consciencia viva y constante de la propia vocación y misión en la Iglesia al servicio de la hospitalidad; siempre ha tenido un comportamiento atento y se ha adaptado a los cambios frente a los retos y a las exigencias de cada momento y lugar. Ahora, ***de cara a los retos de la sociedad, se interroga y se proyecta hacia el futuro con esperanza siempre nueva***. Con esta perspectiva, ha sido realizado el ***Estudio sobre la situación de la formación***, como una estrategia que nos permite mirarnos desde dentro y conocer nuestra realidad en las áreas sobre las que se dirige este estudio de investigación.

El conocimiento de esta realidad nos abre las puertas de la esperanza y nos impulsa a buscar rutas que nos ayuden a transformar, mejorar y planificar el futuro. Al finalizar el sexenio, una vez más, manifiesto a mis Hermanos que sólo quien tiene esperanza puede pensar algo nuevo para tratar de *reproducir con valentía la audacia y la creatividad de San Juan de Dios* en la fidelidad al carisma.

Las técnicas que se han empleado en este estudio y otras que podremos usar para hacer un examen que nos lleve a asumirlo, son medios válidos para potenciar nuestras energías personales, comunitarias e institucionales, pero sobre todo para descubrir lo que el Espíritu nos está pidiendo como Orden que vive y se interroga en un mundo y en una sociedad que cambia y se transforma.

5. Una síntesis del Documento ha sido presentada a los participantes en el LXVI Capítulo General. Podemos comprobar que el estudio revela *luces y sombras*. Las luces iluminan el camino de nuestra Familia Hospitalaria y nos invitan a no perder de vista el horizonte, cuanto la Orden está llamada a ser hoy en la sociedad y en la Iglesia. Las sombras requieren de nosotros un cambio de visión y nos invitan a la conversión.
6. La escasez de vocaciones en algunas zonas geográficas de la Orden y el mantenimiento y las incorporaciones de las nuevas realidades nos impulsan a hacer una lectura de estos fenómenos en clave de fe, a no cansarnos para *abordar los retos y pedir al Señor de la mies que envíe nuevos obreros a la viña hospitalaria*. Todo lo cual nos está haciendo despertar de un sueño, ya que para las nuevas vocaciones es necesario preparar y ofrecer otro modo de ver, interpretar y expresar nuestra vida consagrada y hospitalaria. Debemos preparar nuevos escenarios en el estilo de vida de la comunidad; debemos aplicar el plan de formación en coherencia con el *Proyecto de Formación* existente.

Es urgente que toda la Orden se disponga a afrontar los retos que la pastoral vocacional y la formación nos presentan hoy, y para preparar el futuro de la hospitalidad. Por tal motivo, cuanto se espera ahora desde las Provincias, las Delegaciones Generales, comunidades y de cada Hermano, incluso de nuestros Colaboradores más sensibles, es dedicarse con interés y sencillez a vivir profundamente el carisma y realizar la misión con la visión y el espíritu de San Juan de Dios.

7. Acabo esta presentación diciendo que el ***Informe de investigación sobre la situación de la Formación en la Orden*** no es un documento más. Su contenido es importante como medio de confrontación y de evaluación para realizar aquellos cambios necesarios que nos pide la realidad actual. Por nuestra parte, todos debemos asumir responsabilidad y corresponsabilidad ya que todos tenemos necesidad de cambiar y de mejorar, todos debemos crecer en los valores originales de la Orden, en fidelidad a la vocación de *consagrados a Dios como seguidores de Cristo al servicio de la misión*. Todos podemos constituir una propuesta vocacional y una aportación que nos ayude a crecer los Hermanos que el Señor continuará llamando y que se encuentran plenamente en el proceso formativo.

Agradezco a todos los Hermanos de la Orden, y particularmente al Hno. Luis María Aldana, Hno. Richard Binder, Hno. Ildefonso de Castro, Hno. Billy Gutiérrez, Hno. León Mbengue, Hno. Jesús Etayo, Hno. Benedetto Possemato, Hno. Dario Vermi y Hno. Salvino Zanon, que han formado parte de la primera y de la segunda Comisiones, trabajando con intensidad y de manera generosa durante dos años.

Agradezco además al Profesor Don Renato Mion, SDB y a sus colaboradores por haber realizado el trabajo técnico y el análisis sociológico.

El Gobierno General, como uno de los últimos actos del sexenio que está para finalizar, presenta esta obra a toda la Orden y la pone bajo la protección de la Virgen María, en el día en el que los participantes al Capítulo General se dirigen de visita al Santuario de la Señora del Buen consejo a Genazzano (Roma). Rogamos a San Juan de Dios y a nuestros Santos y Beatos para que nos acompañen siempre en el camino de la hospitalidad hacia el futuro que nos aguarda.

Roma, 7 octubre 2006
Memoria de la Señora del Rosario

Hno. Pascual Piles Ferrando
Superior General

INTRODUCCIÓN

Una radiografía para la innovación: con raíces en el pasado y proyectados en el futuro por una renovación de la Orden

Hace poco hemos entrado en el nuevo milenio y los retos de la sociedad contemporánea afectan siempre más a las diversas Instituciones eclesiales para la renovación tanto de la vida espiritual como de la apostólica, que muy pronto se había iniciado tras el Concilio Vaticano II mediante la reforma de las Constituciones de cada Congregación y Orden Religiosa. Ser consciente de una primera constatación general del camino emprendido constituye el principio de un proceso fecundo de análisis y de actualización, que la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios ha iniciado y profundizado también en vista al próximo Capítulo General, y hoy trata de verificar incluso experimentalmente mediante una investigación sociológica que se centre en el estado de la formación en la Orden y en las posibles vías a emprender para una más eficaz pastoral vocacional.

El valor de nuestro estudio sociológico

El Informe que presentamos, quiere ser una radiografía atenta y puntual, una lectura ambientada y sustancial, analizada y concreta sobre específicas situaciones reales de la Orden, observadas con rigurosos criterios de objetividad y científicos respecto a los contenidos sugeridos y acordados juntamente con los Superiores religiosos, que han explorado las dimensiones fundamentales de la vida religiosa de los Hermanos de San Juan de Dios y de su actividad apostólica.

Todo ello estará lógicamente estructurado según una distribución por temáticas globales comprendiendo los diversos sectores de la vida y de la obra desarrollada por la Orden en la formación de sus miembros y en los diferentes ámbitos de su servicio apostólico en la Iglesia, de manera particular se examina la dimensión formativo-vocacional que está latente en estas preocupaciones. En este sentido se distribuirán también los capítulos del presente Informe.

El valor de una investigación sociológica, científicamente elaborada, no sólo importante en todos los ámbitos de la vida social en general, sino sobre todo si, aplicada a la vida religiosa, ofrece indudables elementos de evaluación y de juicio en vista de las decisiones que deberán ser tomadas por los responsables centrales en las sedes más oportunas. Si bien muchos problemas pueden ser ya conocidos o poco detallados a nivel de mera intuición, la investigación sociológica permite fundamentarlos objetivamente y problematizarlos con cierta racionalidad y fundamento, así como el propio conocimiento, además de hacerse con más fundamento, puede encontrar nuevas orientaciones de respuesta y de soluciones, que la misma investigación analítica ha puesto en evidencia en las dos perspectivas de análisis crítico y de propuesta metodológica: sombras y luces que deberán ser profundizadas en un debate más meticuloso, para acotar los límites y potenciar las soluciones.

Permite, en efecto apoyar las propias bases sobre un fundamento sólido, sobre datos objetivos, expresados todos por los Hermanos, que se han encontrado con un mismo instrumento de discusión y de recogida de datos (investigación). Esto ha permitido superar el nivel de las meramente subjetivas suposiciones o conjeturas, de las meras opiniones, de lo que se dice, o

de las más diversas sensaciones que cada cual pueda tener, percibir y comunicarse en las diferentes conversaciones cotidianas.

La investigación, en efecto garantiza la objetividad de los resultados y la aleja de interpretaciones, no solo por el hecho de ser encargada a un Instituto de investigación que tiene una amplia experiencia profesional reconocida, sino sobre todo porque puede garantizar aquella imparcialidad de juicio hecha por un observador externo que lee, juzga y evalúa los resultados, sin manipularlos para su provecho y consumo propio por la ausencia de intereses de parte. Al mismo tiempo, respeta directamente los juicios, las consideraciones, las percepciones y las orientaciones de los Hermanos que, distribuidos en las diferentes regiones y según la propia sensibilidad, han tenido la posibilidad de expresarse libremente sobre los temas más candentes de la Orden en particular los relativos a las vocaciones y a la vida religiosa interna.

Cuanto proceda de la investigación será, por lo tanto, un dato garantizado y fundado, una fotografía sobre la situación de la Orden, tal como es contemplado por la mayor parte de los Hermanos, que han respondido con la más absoluta libertad de opinión y de expresiones, la cual además estaba garantizada por el anonimato que siempre preside a este tipo de estudios. Sobre estos datos por lo tanto, será no solo oportuno sino necesario iniciar reflexiones individuales y discusiones comunitarias para profundizar, para enriquecerlas con nuevas aportaciones, individuales y colectivas, especialmente por aquellos que se esfuerzan en hacer unas interpretaciones loables de los hechos. Será nuestra tarea añadir para que sean más elocuentes y mejor contextualizados, con la intención de darles una verosímil, hipotética y razonable explicación tanto en sus causas como en sus efectos y circunstancias.

La investigación por lo tanto podrá constituir para el Capítulo General de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios y para todas las comunidades, una indispensable contribución de base, particularizada, objetiva, global, rica en tablas y en gráficos ilustrativos que puedan favorecer los necesarios debates capitulares. Además podrá constituir una base sólida para posteriores reflexiones y desarrollos de reforma, no solo en el futuro inmediato, sino también en una sucesión gradual de intervenciones a largo plazo.

La investigación cognoscitiva: el itinerario recorrido

La investigación cognoscitiva ha sido preparada a lo largo del primer semestre del 2005 en una amplia serie de encuentros bilaterales entre el Consejero General responsable de la pastoral vocacional de la Orden, con las dos Comisiones internacionales establecidas *ad hoc* y los profesores del equipo de trabajo del Istituto di Sociologia dell'Università Pontificia Salesiana. El trabajo conjunto ha tratado de estudiar el proyecto propuesto, discutirlo, haciendo operativos los objetivos propuestos por la Orden, la naturaleza de los problemas y de los temas a abordar, la formulación de las preguntas a transcribir en el cuestionario, para que mejor y más eficazmente todo respondiera a las exigencias requeridas de calidad y de eficiencia necesarias. Los numerosos encuentros de estudio y de trabajo, la cordial, fecunda, abierta y enriquecedora colaboración con las Comisiones, para ello delegadas, han permitido llegar a la redacción definitiva del cuestionario que fue enviado a cada Hermano en las diversas regiones en las que está presente la Orden, con la finalidad de ofrecer a cada cual la oportunidad de expresar libremente el propio parecer sobre preguntas cruciales y colaborar así al mayor éxito del Capítulo General.

El objetivo principal de la investigación

El objetivo principal de la investigación era el de estudiar y profundizar el análisis de la mejora cualitativa de la formación y de la pastoral vocacional en la Orden.

Evidentemente en esta perspectiva no se podía limitar la cuestión a una función puramente práctica y técnica y de estrategias. Implicaba necesariamente una serie de objetivos particulares de no menor importancia y que se han desarrollado en el estudio de profundización en torno a *la identidad* esencial de la Orden, la peculiaridad misma del modo con el que venía realizada la vida religiosa de los Hermanos, la expresión concreta de su *consagración y misión*, el estilo de vida fraterna en el ámbito de la *Comunidad de pertenencia* y la eficacia de la acción apostólica asignada a cada una de ellas. Todo ha sido contemplado en la estructura del cuestionario, subdividido en diferentes áreas de análisis.

Las áreas problemáticas objeto del análisis: el cuestionario

Según esta lógica, el cuestionario definitivo, elaborado por las Comisiones de los Hermanos, quedó estructurado según 6 principales áreas temáticas, distribuidas en 54 preguntas diferentemente articuladas, en función de los contenidos a estudiar y de los diversos sectores de análisis que se deseaban profundizar en la investigación.

La primer área de análisis se preocupó, pues, de recoger las informaciones generales de cada uno de los entrevistados, que más podían interesar, con el fin de especificar, caracterizar y diferenciar siempre más analíticamente las respuestas según las regiones de procedencia, la edad, los años de profesión religiosa, la condición religiosa actual de cada uno, el propio papel, los títulos de estudio conseguidos, la orientación de la disponibilidad de la propia competencia en función de la formación en la Orden.

La segunda sección era respecto a la identidad de la consagración, que venía manifestada en las motivaciones originarias de la propia elección religiosa, en la práctica de los votos religiosos, en las dificultades encontradas para la fidelidad a ellos, en el valor de la confrontación y de la dirección espiritual, en las posibles y más frecuentes razones de abandono de la propia vocación.

La tercera sección se centró más directamente sobre la identidad de la misión del Hermano de San Juan de Dios, es decir, sobre la dimensión operativa y apostólica de la Orden, conformada por los nuevos roles hacia los que está llamada a actuar, y también sobre las dificultades encontradas para un equilibrio entre la acción y la contemplación. De manera particular se ha tratado el sector de la pastoral de la salud en sus relaciones tanto *ad intra* como *ad extra*. Especial atención se ha dedicado a la formación sobre todo del joven Hermano y de su inserción inicial además de a la propuesta y a la calidad de la formación permanente. En este área de análisis no ha faltado, por fin, el estudio de la relación con los Colaboradores que comparten el espíritu y el trabajo de la misión.

En la cuarta sección se ha estudiado con una especial atención el estilo de vida de la Comunidad religiosa, núcleo y fuente de una convivencia religiosa serena y gozosa: un estilo integrado de oración, de modos de relaciones interpersonales sobre todo en relación con los jóvenes Hermanos, de animación de la comunidad, de actividad apostólica y de su influencia en el entorno.

La quinta sección introduce en la lectura más directa de las obligaciones de los formadores en los diversos niveles de la estructura institucional y de su realización concreta en las diferentes Provincias, de su preparación, del proyecto formativo y de sus estrategias de acción, además de varias propuestas formativas ya en vigor en la Orden.

Una serie de 9 preguntas ha ocupado el análisis de la *sexta sección* dedicada más explícitamente a la pastoral vocacional. Sobre ella se han estudiado con detalle los diferentes sectores, como causa de la escasez de vocaciones, las formas con que cada Provincia está afrontando el problema, la elección y la formación de los Hermanos a ella dedicados, la contribución que cada Comunidad está llamada a dar para favorecer el renacer de nuevas vocaciones, el ofrecimiento de la propia disponibilidad y colaboración a tal fin, en la perspectiva

de un análisis y de un impulso de los valores específicos de la Orden, a proponer a los jóvenes de hoy.

Hermanos llamados a contestar el cuestionario

El cuestionario ha sido distribuido a todos los Hermanos de la Orden que, según los datos recabados desde la Curia General, al 31.12.2004 resultaban ser **1.362**.

No se trata por lo tanto de una investigación selectiva (sobre una muestra), sino de una investigación de toda la población. Obviamente, no siendo impuesta por obligación a todos los miembros de la Orden, debemos constatar algunos circunscritos a alguna situación particular de coordinación, de organización y de dificultades objetivas inevitables en una Orden de difusión mundial y con un número de Hermanos un tanto reservados. Debemos además poner de relieve que entre los cuestionarios recibidos y el número total de los Hermanos hay una diferencia de *350 sujetos*, que, o no han contestado nada, o han respondido solo a una parte del cuestionario o no han dado respuestas válidamente utilizables para el fin del estudio. Tal proporción de abstenciones (1/4 aproximado de los Hermanos), no es despreciable para la precisión y la generalización de los resultados obtenidos. Para hacer una lectura más correcta y más precisa de los datos será oportuno juzgarlos sobre la base de la consistencia de las razones que les han llevado a este extremo.

La generalización de los resultados

La generalización de los resultados tiene una legítima representatividad y validez respecto a los problemas de la Orden, a pesar de que la proporción de las respuestas no comprenda la totalidad de los Hermanos. Además la validez de los resultados está garantizada por la calidad de aquellos que han contestado, no sólo porque han sido los Hermanos, más responsables y más preocupados del desarrollo y del perfeccionamiento de la Orden, que se han sentido obligados en este proceso de constatación que no han dejado de aprovechar la ocasión de expresar su parecer y su aportación constructiva. Probablemente quien no ha contestado ha sido por varias dificultades, de edad, por enfermedad, imposibilidad para expresarse, tal vez por indiferencia o desconfianza hacia los instrumentos de la ciencia social. En todo caso, por las razones expuestas arriba, mantenemos esencialmente que los resultados obtenidos tienen una gran validez, pero sobre todo reflejamos fielmente las opiniones, positivas y críticas de al menos los tres cuartos de los Hermanos.

La elaboración de los datos estadísticos

La elaboración de los datos estadísticos, obtenidos de las respuestas de cada cuestionario ha sido muy particularizada, bastante analítica, según un diseño de investigación formulado junto con el equipo de los Hermanos de San Juan de Dios (que para abreviar de ahora en adelante indicaremos por la sigla HSJD). Se ha procurado, en efecto destacar algunos *indicadores de base*, que se han transformado en las numerosas variables que confluyen (en número de 30) con las cuales se deberán comparar el total de cada ítem particular del cuestionario completo.

El análisis de cada porcentaje y de los respectivos cruces de las voluminosas tabulaciones estadísticas habrían sido excesivamente fragmentadas y dispersas con el fin de una fotografía de la Orden, que resultaría voluminosa e inútil. La excesiva fragmentación concreta habría hecho perder de vista la visión global, que sin embargo resulta esencial para una programación innovadora y de largo plazo.

El nivel analítico de nuestro estudio además ha sido ponderado y oportunamente analizado, como se verá en los diferentes capítulos de las reflexiones del informe, que no desaprovechará

la ocasión de poner en evidencia las diferencias significativas e importantes con el fin de hacer subrayados específicos relacionados con los contextos particulares. En cualquier caso es posible, para aquel que lo desee con paciencia, acercarse a los resultados particulares de las tablas (de las cuales una copia está en poder de la Curia General y siempre se pueden encontrar), satisfacer las legítimas cuestiones o desarrollar y realizar estudios por sectores con técnicas específicas posteriormente más sofisticadas.

Las principales variables de referencia

Uno de los aspectos positivos de la elaboración estadística realizada es considerar aquella trentena de variables de título (cabecera) y de cruce, que han permitido diferenciar y relacionar con detalle todos los datos globales de cada pregunta del cuestionario según una serie de variables diferenciadoras, multiplicando así enormemente la posibilidad de hacer más reflexiones analíticas sobre los diversos temas.

Cada pregunta concreta del cuestionario, en efecto, ha sido supeditada a esta lectura cruzada con la serie de variables diferenciadas que han permitido una radiografía muy detallada de la Orden, según una diferenciación estadística muy minuciosa sobre los particulares resultados totales de la respectiva pregunta, permitiendo así una reflexión más concienzuda sobre cada aspecto concreto examinado.

Estas variables diferenciadoras y de cabecera (título) han sido escogidas en relación a una específica diferenciación según:

1. las amplias zonas geográficas de la actividad apostólica de cada Hermano (6 áreas)
2. las diferentes clases de edad (pregunta. 3 : 4 clases)
3. los años de profesión (preg. 4 : 4 clases)
4. los puestos de responsabilidad formativa (preg. 5.2 : sí=1+2, no=3)
5. las obligaciones de responsabilidad en la pastoral vocacional (preg. 5.3 : sí=1+2; no=3)
6. el título de estudios (preg. 6 : 3 niveles)
7. el cargo de gobierno actualmente desempeñado en la Orden (preg. 7 : 4 niveles)
8. la preparación específica conseguida en el sector de la formación vocacional (preg. 9)
9. la disponibilidad para asumir responsabilidad formativa (preg. 10).

Se trata de un trabajo de mayor estudio que permite desarrollar reflexiones más apropiadas respecto a los diferentes argumentos y en los diversos sectores de intervención. Tal elaboración facilitará mucho entrar en detalles más específicos relacionados con los problemas que se querrán abordar.

El texto que aquí se presenta desea ser una síntesis y una radiografía muy detallada de los resultados obtenidos en los diversos ámbitos de la Orden, estudiados por nosotros referidos a los fines iniciales. Además hemos trabajado una serie de posteriores análisis tanto estadísticos como lógicos, allí donde nos parecía que las exigencias de los objetivos y la naturaleza particular del contenido de las preguntas lo enriquecería para un mejor conocimiento de la realidad.

La exigencia de una descripción real de la situación y de la fidelidad a las respuestas de los Hermanos, junto a la finalidad cognoscitiva y operativa del Capítulo General, nos ha constreñido como en una camisa de fuerza a una redacción equilibrada entre una información esquemática superficial y una lectura excesivamente analítica de las mínimas diferencias encontradas en los diversos tramos, que además todavía son posibles en un eventual estudio posterior.

Deseamos por lo tanto que el texto, en la redacción propuesta aquí, acabada con sugerencias (soluciones) operativas y con indicaciones metodológicas concretas, pueda responder a los objetivos propuestos por el Consejo General de la Orden y permita ofrecer a todos los

Hermanos una fotografía global de la Orden en sus aspectos positivos, en aquellos más críticos, y en las más específicas cuestiones de renovación, como han surgido de las contestaciones llegadas a nosotros.

CAPÍTULO PRIMERO

ANÁLISIS ESTRUCTURAL Y ORGÁNICO DE LA ORDEN

Los objetivos que nos hemos propuesto en este primer capítulo están dirigidos a presentar la fotografía de los encuestados, en la particular estructura de la Orden y de sus miembros, segundo algunas coordenadas objetivas de edad, de profesión religiosa, de roles y cargos desarrollados, de títulos de estudios y de diplomas académicos, distribución de los Hermanos de San Juan de Dios en los diferentes continentes y, aspecto interesante, de la disponibilidad a asumir un explícito compromiso formativo en el interior de la Orden.

La base de nuestros análisis viene dada de la cantidad y calidad de las respuestas obtenidas en los cuestionarios individuales que han sido enviados a todos los Hermanos. Estos, según los datos oficiales indicados desde la Secretaría de la Curia General, resultan en diciembre de 2004 que alcanzan en conjunto la suma de **1.362 sujetos, actualmente miembros de la Orden.**

Las respuestas válidas que nos han llegado, sobre las que hemos podido trabajar todas las elaboraciones estadísticas necesarias, han alcanzado la cantidad válida de **1.012 Hermanos que responden**, (350 menos respecto al total componente: no son tantos, pero tampoco demasiados pocos; cerca de un cuarto), cifra a la que siempre haremos referencia en el curso de nuestra explicación.

Adelantamos aquí una observación general que debe acompañar a toda la lectura de los datos, esta es, repetidamente por comodidad emplearemos la palabra “muestra”, para señalar los sujetos que han contestado al cuestionario, pero indicando que no se trata de muestra estadísticamente representativa, por las razones explicadas arriba.

1. LA RESPUESTA DE LAS PROVINCIAS

Los cuestionarios fueron enviados a todos los Hermanos, que respondieron de manera individual, remitiéndolos a la Curia General, que procuró hacerlos llegar al Istituto di Sociologia dell'Università Pontificia Salesiana. Aquí, con los oportunos criterios metodológicos, fue evaluada la validez de cada uno mediante la correspondiente elaboración estadística. Por la selección realizada han resultado **válidos 1.012 cuestionarios**, siendo eliminados aquellos más incompletos o difícilmente analizables.

La tabla n.1.1 indica la distribución detallada tanto de frecuencias como de porcentajes, medida sobre la totalidad de los cuestionarios recibidos. La distribución geográfica sigue un particular agrupamiento convencional, elaborado por nosotros, que está referido a la subdivisión de las Provincias por áreas continentales o por afinidad socio-económico-cultural, facilitando de esta manera la lectura de un modo más coherente.

Estas son las áreas diseñadas por nosotros:

1. Europa del Sur o Meridional (Italia, España, Francia, Portugal)
2. Europa Central (Austria, Alemania, Polonia, Inglaterra-Irlanda, Rep. Checa, Rep. Eslovaca, Hungría, Ucrania)
3. África
4. América Latina
5. Asia (India, Corea, Vietnam, Filipinas y Japón)
6. USA (Estados Unidos, Canadá, y Australia que comprende Papúa N. Guinea y N. Zelanda)

Tab. 1.1 - Distribución por Provincia de los cuestionarios válidos y utilizados (en V.A. y %)¹

	Frecuencias	Porcentajes
Provincia Romana	24	2.4
Lombardo Veneta	43	4.2
Francesa	37	3.7
Aragón - España	76	7.5
Castilla - España	83	8.2
Bética - España	60	5.9
Portuguesa	57	5.6
	380	37.5
Polaca	68	6.7
Silesia	17	1.7
Baviera	22	2.2
Renana	4	.4
Bohemo-Morava-Rep.Checa	6	.6
Austria	37	3.7
Inglesa	9	.9
Irlandesa	26	2.6
	189	18.4
África- Benito Menni	28	2.8
África- Ricardo Pampuri	26	2.6
África- Ntra.Sra.Misericor.	30	3.0
	84	8.4
México A.C.	37	3.7
Colombia	45	4.4
Brasil	10	1.0
Sud América Septentrional	38	3.8
Sud América Meridional	42	4.2
	172	17.1
India	39	3.9
Corea	26	2.6
Filipines	10	1.0
Vietnam	52	5.1
	127	12.6
U.S.A.	15	1.5
Canadá	10	1.0
Australia	35	3.5
	60	6.0
Totales	1012	100.0

¹ V.A. = Valor Acumulado; % = porcentaje.

De tal distribución queda evidente que la mayor parte de los cuestionarios corresponden a Europa Meridional (380, equivalente al 37.5%) y Central (189, equivalente al 18.4%), seguida por América Latina con 172 Hermanos que responden, equivalente al 17.1%, de las contestaciones, del Continente Asiático (127, equivalente al 12.6%), de África (84, equivalente al 8.4%) y del área de USA, a los que por afinidad cultural hemos sumado también Canadá y Australia (60, equivalente al 6%), esta última comprende también Papúa N. Guinea y Nueva Zelanda.

De los 380 Hermanos de San Juan de Dios de Europa del Sur solamente 1.8% tiene menos de 35 años, mientras que el porcentaje de los mayores es sin embargo alto con 266 Hermanos (equivalente al 70%) que superan los 56 años, presentando el porcentaje más alto de todas las demás zonas geográficas. En consecuencia, también el porcentaje de los que tienen más de 25 años de profesión es elevado (76.3%). En la misma zona está asimismo el porcentaje más alto de quienes han estado comprometidos en la *actividad de formación* (37.6% equivalente a 157) respecto al 17.9% de los Hermanos de América Latina, al 17.5% de Europa Central, al 9.8% de Asia, al 9.6% de África y al 7.7.% de USA. Además en torno a un Hermano sobre tres (31.4% equivalente a 90 HSJD) ha estado, o lo está en el presente, comprometido en la *pastoral vocacional*, seguido del 21.6% (equivalente a 62 HSJD) de América Latina, del 21.3% (equivalente a 61 HSJD) de Europa Central, del 10.5% (equivalente a 30) de África, del 9.1% (equivalente a 26) de Asia y por último del 6.3% (equivalente a 18) de USA.

De manera más explícita se pone la pregunta (n.8) **“¿En qué continente estás actualmente desarrollando tu apostolado?”**, que ha obtenido la siguiente respuesta.

Más de la mitad de los entrevistados desarrollan su apostolado en Europa sea meridional o central (52.3% = 535 HSJD), el 20% (=202 HSJD) en América considerada en su conjunto, el 8.5% (= 86 HSJD) en el Continente Africano, el 15.3% (= 155 HSJD) en Asia y en el área del Pacífico.

Las respuestas confirman alguna observación inmediata, subrayando de manera particular la prevalencia de los Hermanos de edad más avanzada en las regiones de Europa y de HSJD más jóvenes las extra europeas. La tendencia de las de América se aproxima por estructura de edad y por títulos de estudio a la europea.

2. LA ESTRUCTURA SEGÚN LA EDAD

Los Hermanos que han contestado al cuestionario han sido estudiados también según la distribución por edad. En una primera observación general el rango se extiende desde los 18 años del más joven, a los 96 años de más anciano, destacando en cada año concreto la presencia de uno o más sujetos. De manera concreta de las tablas emergen observaciones bastante interesantes.

En primer lugar un cuarto de los que contestan están por debajo de los 36 años y la mitad está por debajo de los 52 años, equivalente a 508 Hermanos. Por debajo de 70 años hay 806 HSJD (equivalente al 79.64% de los que contestan). De 80 años en adelante se pueden contabilizar 55. Aunque no se pueda afirmar que esta sea la estructura real por edad de la Orden, sin embargo puede ser un índice aproximado bastante realista.

La relación **jóvenes (18-35)/ancianos (70-96)** juega todavía a favor de los jóvenes, como se demuestra en la siguiente fórmula del informe demográfico según el índice de dependencia:

$$\frac{\text{ancianos (71-96 años)} = 20.36\%}{\text{jóvenes (18-35 años)} = 25.10\%} = 0.81$$

Esto significa que, de entre los encuestados no hay ni un anciano entre los 71 y los 96 años (0.81) por cada uno de los jóvenes de entre los 18 a los 35 años.

Según estas observaciones de índole teórica, para una mejor facilidad de lectura de nuestras tablas, hemos podido contruir una **distribución por clases de edad** bastante homogénea, subdividida en **4 clases**, compuestas así:

1. de 18 a 35 años = 23.6 % (239) considerados los más jóvenes y activos
2. de 36 a 55 años = 30.3% (307) destacando en actividad y responsabilidad
3. de 56 a 74 años = 32.0 % (324) adultos maduros en actividad y responsabilidad
4. de 75 a 96 años = 13.0 % (132) ancianos parcialmente en activo y parcialmente en reposo

Las operaciones estadísticas realizadas nos permiten profundizar el estudio con un análisis más detallado y relacionar cada nivel o clase de edad para recoger indicaciones más concretas. De este modo podemos recuperar una serie de tablas analíticas relativas a la distribución según **las 6 zonas de procedencia**.

Los Hermanos más jóvenes son (239) porcentualmente más representativos en África y en Asia, siguen decreciendo en América Latina, en Europa Central, en USA y por último en Europa Meridional, mientras que los maduros y más ancianos (456, equivalente al 45% sumados en conjunto) se encuentran predominantemente en USA y en Europa Meridional. Resulta interesante observar que en África no hay Hermanos por encima de 74 años y en Asia sólo 2.

Tab. 1.2 – Distribución de las clases de edad por zona de procedencia (in V.A. y %)

	Z O N A de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa Centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
Porcentaje sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
18 - 35 años	239	20	54	39	62	56	8
	23.6	5.3	28.6	46.4	36.0	44.1	13.3
36 - 55 años	307	87	68	37	50	56	9
	30.3	22.9	36.0	44.0	29.1	44.1	15.0
56 - 74 años	324	180	49	8	44	13	30
	32.0	47.4	25.9	9.5	25.6	10.2	50.0
Más de 74 años	132	86	17	0	15	2	12
	13.0	22.6	9.0	.0	8.7	1.6	20.0

Como síntesis, entre los 36 y los 74 años se agrupa el 62.3% de los Hermanos, casi dos tercios de la Orden, los cuales están más implicados en la actividad y en cargos de responsabilidad. En particular como se deduce de la tabla 1.3, el 72.4% de ellos han estado o lo están actualmente como formadores y el 71.4% como responsables de pastoral vocacional.

Los HSJD de Europa del Sur se sitúan de manera prevalente entre los 56 y los 74 años (47.4%), los de Europa Central entre los 36 y los 55 años (36%), los de África entre los 18 y los 35 años (46.4%), junto con Asia (44.1%) en menor medida los de América Latina (36%). La mitad de los HSJD de USA están entre los 56 y los 74 años. Queda evidente así que en África y en Asia la Orden tiene Hermanos más jóvenes, mientras que los más ancianos están en su mayoría presentes en Europa Meridional y en USA.

Tab. 1.3 – Distribución de las clases de edad con compromiso de tipo formativo y vocacional (en V.A. y %)

	TOTAL respon- den	5.2 FORMAC.		5.3 PASTOR.		TÍTULO de ESTUDIO-		
		Si	No	Si	No	Profes- técni- co	Bach- grad. univ.	Lic. Docto- rado
T O T A L E	1012	418	594	287	725	489	220	172
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Porcentaje sobre N.Total:	100.0	41.3	58.7	28.4	71.6	48.3	21.7	17.0
18 - 35 años	239	46	193	45	194	112	40	26
	23.6	11.0	32.5	15.7	26.8	22.9	18.2	15.1
36 - 55 años	307	149	158	107	200	137	78	74
	30.3	35.6	26.6	37.3	27.6	28.0	35.5	43.0
56 - 74 años	324	154	170	98	226	160	77	62
	32.0	36.8	28.6	34.1	31.2	32.7	35.0	36.0
Más de 74 años	132	65	67	34	98	77	23	9
	13.0	15.6	11.3	11.8	13.5	15.7	10.5	5.2

Si relacionamos *el informe de la edad con los cargos desempeñados actualmente*, más de la mitad de los Hermanos del Gobierno General y Provinciales (cfr.Tab. 1.4: 52.9% de los casos, equivalente a 46 HSJD) están entre los 36 y los 55 años, el 36.8% entre los 56 y los 74 años, pero hay también Hermanos en el 8% de los casos (7 HSJD) que tienen menos de 35 años.

Tab. 1.4 – Distribución de las clases de edad según cargo desempeñado (en V.A. y %)

	TOTAL respon- den	CARGO DESEMPEÑADO				
		Gobgen Gobpro	Suploc Diret. Centro	Forma- dor vocac.	Ningún cargo	
T O T A L	1012	87	222	70	633	
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
Porcentaje sobre N.Total:	100.0	8.6	21.9	6.9	62.5	
18 - 35 años	239	7	20	31	181	
	23.6	8.0	9.0	44.3	28.6	
36 - 55 años	307	46	103	26	132	
	30.3	52.9	46.4	37.1	20.9	
56 - 74 años	324	32	85	9	198	
	32.0	36.8	38.3	12.9	31.3	
Más de 74 años	132	2	14	3	113	
	13.0	2.3	6.3	4.3	17.9	

Además, poco menos de la mitad (46.4%) de los Superiores locales y de los Directores de los Centros son bastante jóvenes: tienen entre 36 y 55 años, y más de un tercio (38.3%) tienen entre los 56 y los 74 años sin rechazar los 20 HSJD que tienen menos de 35.

También los Hermanos (70) implicados actualmente en la actividad de formación y de pastoral vocacional son predominantemente jóvenes: el 44.3% (equivalente a 31) tiene menos de 35 años, y el 37.1% (equivalente a 26) está entre los 36 y los 55 años. La disponibilidad para el compromiso formativo y vocacional es bastante elevada, sobre todo entre casi la mitad de los Hermanos más jóvenes (46.2%, 121 HSJD) y bastante más de un tercio (39.3%, 103 HSJD) en la clase entre los 36 y los 55 años.

Subrayamos por último que, evidentemente, casi los dos tercios (62.5%, 633 HSJD) de los encuestados, hoy no tienen ningún cargo de responsabilidad institucional.

3. EDAD A LA ENTRADA AL NOVICIADO

Según sucedía generalmente en los años anteriores al Concilio Vaticano II, la mayor parte de las vocaciones ingresaba en la vida religiosa en edad juvenil. Esto ha sucedido también en la Orden de los HSJD, como surge de las respuestas del cuestionario. De hecho el 49.11% de ellos ha entrado con una edad inferior a los 22 años, y con menos de 27 años alcanza el porcentaje de 77.27%. A los 32 años habían ingresado el 90.2% de todos los HSJD. El restante 10% se extiende en un rango que va desde los 33 a los 61 años.

Recuperando de manera sistemática la distribución que nos ayudará también en los cruces del estudio, hemos construido **5 clases de edad a la entrada en el noviciado**, que esquemáticamente presentamos abajo:

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. de los 16 a los 20 años : 36.1 % = presumiblemente después de la enseñanza obligatoria (?)2. de los 21 a los 25 años: 31.7 % = especialmente en África3. de los 26 a los 30 años: 18.5 % = especialmente en África y en Asia4. de los 31 a los 35 años: 7.1 % = entradas tardías5. más de los 35 años: 5.2 % = vocaciones adultas |
|--|

Para desarrollar un análisis más concreto, recurrimos a la Tab. 1.5 que nos especifica las entradas tanto de manera global (total) como en su distribución **geográfica por zonas diferenciadas**.

Más de un tercio de los Hermanos (36.1%, HSJD 365) ha ingresado entre los 16 y los 20 años, especialmente en las zonas de antigua tradición cristiana. Entre los 21 y los 25 han entrado el 31.7% de los HSJD, mientras que el 18.5% lo ha hecho entre los 26 y los 30 años. Con el aumento de la edad de los HSJD, y consecuentemente, como se va avanzando en el tiempo, tanto más disminuyen incluso los ingresos tardíos, por lo que entre los 31 y los 35 años ha ingresado el 7.1% de los HSJD y el 5.2% con más de 35 años.

Para África (47.6%) y Asia (35.4%), incluso para USA, (35%) las entradas han sucedido en la primera edad, pero más avanzada, de tal manera que se concentra prevalentemente entre *los 21 y los 25 años*. Pero son porcentualmente consistentes también *entre los 26 y los 30 años*, respectivamente de 28.6% y de 24.4% muy superiores a los datos de las otras zonas en edad semejante.

Más de los 35 años son tan solo el 5.2% (= 53 HSJD), especialmente en América Latina (8.1%) y en Europa central (5.8%). El 75% de los HSJD de Europa del Sur han ingresado con menos de 26 años, respecto al 73.3% de USA, al 65.1% de América Latina, al 63.5% de Europa central, al 59.8% de Asia y al 58.3% de África.

Tab. 1.5 – Edad de entrada al noviciado por totales y por zonas geográficas (en V.A. y %)

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	14	11	2	0	1	0	0
	1.4	2.9	1.1	.0	.6	.0	.0
16 - 20 años	365	189	58	9	55	31	23
	36.1	49.7	30.7	10.7	32.0	24.4	38.3
21 - 25 años	321	96	62	40	57	45	21
	31.7	25.3	32.8	47.6	33.1	35.4	35.0
26 - 30 años	187	55	36	24	32	31	9
	18.5	14.5	19.0	28.6	18.6	24.4	15.0
31 - 35 años	72	14	20	9	13	14	2
	7.1	3.7	10.6	10.7	7.6	11.0	3.3
Más de 35 años	53	15	11	2	14	6	5
	5.2	3.9	5.8	2.4	8.1	4.7	8.3

El 79.3% de los HSJD que actualmente desempeñan tareas de *gobierno central y provincial* han ingresado con menos de 25 años, como se deduce de la Tab.1.6, pero también a esa edad han entrado el 75.7% de los *superiores locales*, el 62.8% de los *formadores actuales*, el 63% de los responsables de la pastoral vocacional, y el 59.2% de los que están dispuestos a asumir esta tarea. Ciertamente una precoz iniciación y formación espiritual en el interior de la Orden es en general garantía y concreta previsión de una mayor estabilidad y solidez de implicación.

Tab. 1.6 – Edad de entrada en el noviciado por cargo institucional (en V.A. y %)

	CARGO DESEMPEÑADO				
	TOTAL respon den	Gobgen Gobpro	Suploc Direc. Centro	Forma- dor vocaz.	Ningún cargo
T O T A L	1012	87	222	70	633
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	8.6	21.9	6.9	62.5
No Responden	14	1	1	1	11
	1.4	1.1	.5	1.4	1.7
16 - 20 años	365	44	95	15	211
	36.1	50.6	42.8	21.4	33.3
21 - 25 años	321	25	73	29	194
	31.7	28.7	32.9	41.4	30.6
26 - 30 años	187	11	35	14	127
	18.5	12.6	15.8	20.0	20.1
31 - 35 años	72	3	11	6	52
	7.1	3.4	5.0	8.6	8.2
Más de 35 años	53	3	7	5	38
	5.2	3.4	3.2	7.1	6.0

Sin embargo cuando se ingresa en el noviciado a una edad más avanzada, tanto menor es el periodo de formación y de interiorización de los valores de la Orden, y existe también una mayor diferencia de recorridos culturales. Aumentan los títulos de simples diplomas de cualificación profesional o técnica, como aparece de los porcentajes del segundo nivel entre los 21 y los 25 años (36%) y entre los 26 e 30 años (19.6%) respecto al 16.4% de los que a la misma edad han conseguido los títulos de bachillerato universitario y el 17.4% ha adquirido una graduación.

La mitad de los Hermanos (49%) ingresados con más de 35 años tienen el sencillo diploma de cualificación profesional o técnica. Entre los que actualmente tienen alguna *responsabilidad en el campo de la formación*, para los tres cuartos (75.4%) han entrado antes de los 25 años.

Por último casi la mitad de aquellos que tienen títulos de estudios superiores de bachiller o universitarios de licenciatura eclesiástica y/o graduación-doctorado han entrado entre los 16 y los 20 años como aparece en la tab.1.7, respectivamente con el 45.9% y el 47.7% de los casos. Pero son también a los que se les encomienda preferentemente la misión de ser formadores y encargados de la pastoral vocacional.

Tab. 1.7 – Edad de entrada en el noviciado en relación con la implicación en formación y en pastoral vocacional desarrollados y por título de estudio (en V.A. y %)

	TOTAL respon- den	5.2 FORMAC.		5.3 PASTOR.		TÍTULO de ESTUDIO--		
		Si	No	Si	No	Profes- técni- co	Bach- gra. univ.	Lic. Docto- rado
T O T A L	1012	418	594	287	725	489	220	172
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	41.3	58.7	28.4	71.6	48.3	21.7	17.0
No Responden	14	5	9	5	9	5	4	1
	1.4	1.2	1.5	1.7	1.2	1.0	1.8	.6
16 - 20 años	365	190	175	117	248	146	101	82
	36.1	45.5	29.5	40.8	34.2	29.9	45.9	47.7
21 - 25 años	321	125	196	93	228	176	57	40
	31.7	29.9	33.0	32.4	31.4	36.0	25.9	23.3
26 - 30 años	187	68	119	44	143	96	36	30
	18.5	16.3	20.0	15.3	19.7	19.6	16.4	17.4
31 - 35 años	72	16	56	17	55	40	9	10
	7.1	3.8	9.4	5.9	7.6	8.2	4.1	5.8
Más de 35 años	53	14	39	11	42	26	13	9
	5.2	3.3	6.6	3.8	5.8	5.3	5.9	5.2

4. LOS AÑOS DE PROFESIÓN RELIGIOSA

La profesión religiosa es una etapa altamente decisiva y cualificadora de la propia formación personal y de la misma inserción en la Orden religiosa. Por lo tanto, conocer la cantidad de tiempo transcurrido en ella constituye uno de los indicadores más prácticos para entender mejor el nivel religioso y de formación personal en el que se encuentra cada Hermano. Cuanto más numerosos son de hecho los años de profesión religiosa de un HSJD, tanto más se supone (aunque por desgracia (!), no se corresponda con la verdad) que posea también un nivel mayor de formación humana, cristiana y religiosa. Esta variable específica por lo tanto se adapta muy bien para entender los diferentes niveles, además de ser una confirmación y verificación de la estructura por edad de la Orden religiosa.

Aunque **los años de profesión religiosa**, su duración, en nuestro estudio llega para algunos HSJD hasta los 75 años, hemos intentado, sobre la base de algunas etapas específicas que se refieren a la profesión de plata, de oro y de diamante siempre solemnemente celebradas en el ámbito religioso, construir convencionalmente una serie de **4 clases**, así distribuidas:

1. hasta los 5 años	=	20.6 %	equivalente a 208 HSJD
2. de los 6 a los 25 años	=	27.7 %	equivalente a 280 HSJD
3. de los 26 a los 50 años	=	34.5 %	equivalente a 349 HSJD
4. más de 50 años	=	14.6 %	equivalente a 148 HSJD

Resulta que el 48.3%, poco menos de la mitad de los Hermanos (488 HSJD), no han celebrado todavía el 25º de la Profesión Religiosa, muestra y confirmación de una Orden todavía bastante joven.

Entramos ahora en una reflexión de análisis más detallado sobre la base de la variabilidad de cruce ahora predefinidas, es decir aquellas referidas a la distribución geográfica de las zonas de procedencia y de la disponibilidad a asumir competencias de animación vocacional.

Tab. 1.8 – Distribución de los HSJD por años de profesión religiosa según las zonas geográficas de procedencia (en V.A. y %)

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
-----	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
Hasta a 5 años	208	20	50	23	51	56	8
-----	20.6	5.3	26.5	27.4	29.7	44.1	13.3
6 - 25 años	280	58	63	51	54	42	12
-----	27.7	15.3	33.3	60.7	31.4	33.1	20.0
26 - 50 años	349	193	55	9	41	25	26
-----	34.5	50.8	29.1	10.7	23.8	19.7	43.3
Más de 50 años	148	97	15	1	20	2	13
-----	14.6	25.5	7.9	1.2	11.6	1.6	21.7

Los años de profesión religiosa son también un indicador de la juventud/ancianidad de la presencia de la Orden en las respectivas **zonas geográficas**. De la Tab. 1.8 podemos confirmar cuanto se ha dicho en las precedentes observaciones referidas a las clases de edad.

Tomando en consideración la Europa del Sur son solo el 5.3% los Hermanos con menos de 5 años de profesión religiosa y son el 25.5% aquellos con más de 50 años de ella.

Sin embargo si consideramos el Asia, que parece la región más joven, los porcentajes se invierten, porque aunque el 44.1% de los Hermanos tienen menos de 5 años de profesión y son solamente el 1.2% aquellos con más de 50 años de ella. En este caso el índice de juventud/ancianidad queda muy claro a favor de Asia, continente muy joven. Se trata de dos extremos entre los que se sitúan variadamente distribuidas las demás zonas geográficas.

Una región también muy joven resulta el África, aunque no la más joven. La prevalencia y mayor consistencia cuantitativa (60.7%) de Hermanos que tienen entre 6 y los 25 años de profesión religiosa permite adelantar la hipótesis que en esta zona la presencia de los HSJD es anterior a la asiática. En cada caso, siempre sobre la base de estos datos, el 88.1% de los Hermanos llega apenas a los 25 años de profesión, superando al Asia (77.2%) en 10 puntos entre los más jóvenes, otro tanto entre los más ancianos (África 11.9% - Asia 21.3%).

Las regiones de América Latina y de Europa Central presentan una estructura bastante proporcionada y regular, con una prevalencia en AL de jóvenes en el primer tramo (29.7% respecto al 26.5% de la EC) y una mayor presencia de ancianos en el último tramo (11.6% de la AL, respecto al 7.9% de la EC). La estructura de la zona USA parece seguir más cercana a la de ES.

Para profundizar el estudio en el ámbito **de la formación y de la pastoral vocacional** nos servimos de la Tab.1.9.

Tab. 1.9 – Distribución de los Hermanos activos en el ámbito de la formación y de la pastoral vocacional y título de estudio según los años de profesión religiosa (en V.A. y %).

----- -----	TOTAL	5.2 FORMAC.		5.3 PASTOR.		TÍTULO de ESTUDIO--		
		rispon	Si	No	Si	No	Profes	Bach-
den						técni-	grad.	Docto-
----- -----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
T O T A L	1012	418	594	287	725	489	220	172
----- -----	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	41.3	58.7	28.4	71.6	48.3	21.7	17.0
Hasta los 5 años	208	27	181	29	179	99	33	20
----- -----	20.6	6.5	30.5	10.1	24.7	20.2	15.0	11.6
6 - 25 años	280	138	142	104	176	133	65	67
----- -----	27.7	33.0	23.9	36.2	24.3	27.2	29.5	39.0
26 - 50 años	349	176	173	108	241	169	86	69
----- -----	34.5	42.1	29.1	37.6	33.2	34.6	39.1	40.1
Más de 50 años	148	72	76	42	106	80	30	15
----- -----	14.6	17.2	12.8	14.6	14.6	16.4	13.6	8.7

El 39.5% de los Hermanos que han tenido o que tienen actualmente un encargo de *formación*, y el 46.3% de los HSJD encargados de la pastoral vocacional pertenecen a las clases más jóvenes hasta los 25 años de profesión, pero estos últimos, es importante observarlo, son en medida mayores (7 puntos por encima), más numerosos que los anteriores, los cuales sin embargo predominan en la clase más anciana con más de 50 años de profesión (17.2%, respecto al 14.6% de la pastoral vocacional). Semejante estructura se encuentra también en el nivel de la clase entre los 26 y los 50 años de profesión, respectivamente 42.1% e 37.6%. De otra manera, los implicados en la formación son siempre un poco mayores que los de la pastoral vocacional.

En cuanto al título de estudio se puede decir que, con el aumento de la edad, crece también el número de Hermanos que tienen un título de estudio superior. Pero es preciso observar que mientras en la clase de edad entre los 26 y los 50 años de profesión los porcentajes de graduados son más numerosos que los diplomados (respectivamente 39%, 29.5%, 27.2% en la segunda clase; y 40.1%, 39.1%, 34.6% en la tercera clase). En otras palabras parece que actualmente se llega (es deseable que no!) más fácilmente al diploma profesional y no se afrontan incluso con energía un curso de estudios con mayor obligación cultural.

Respecto a la disponibilidad hacia un compromiso de pastoral vocacional, correspondiente a la pregunta **“¿te agradaría prepararte para ser formador?”**, entre los 262 HSJD que han contestado positivamente, aunque el 79% pertenece a la clases de más reciente profesión religiosa, esto es el 40.5% entre los más jóvenes (los primeros 5 años de profesión) y el 38.5% entre aquellos de 6 a los 25 años, asumen el compromiso y la dedicación un 15.3% de los que se encuentran entre la celebración del 25º y del 50º de profesión religiosa.

5. EL ESTATUS RELIGIOSO DE CADA HERMANO

Con este título queremos referirnos a la estructura institucional de la Orden de los HSJD, la cual está recogida en la Curia General mediante los datos continuamente actualizados por la Secretaría General. El fin de la pregunta incorporada en el cuestionario era poder concretar algunos análisis transversales de importante utilidad, aún sabiendo no se pueden generalizar nuestras reflexiones a toda la Orden, por los motivos de las observaciones hechas en torno a la muestra.

Tab. 1.10 – Distribución de los Hermanos que han respondido al cuestionario en base a su estatus religioso y contrastados con los datos de la Curia General (en V.A. y %)

<i>Actualmente tú eres...</i>		
	Cuestionario	Secretaría Curia 2004
	%	Frecuencia
No responde la pregunta	0.4	4
1. Oblato	0.8	8
2. Novicio	6.3	64
3. Escolástico	15.8	160
4. Profeso de votos solemnes	70.1	709
5. Sacerdote	(6.6)	(67)
		(141: incluidos en los neoprofesos)
TOTALES	100	1012
		1362

Resulta un cuadro interesante que comparamos con los datos oficiales de la Secretaría General al fin de diciembre de 2004. Entre otras, se puede concretar también, la correspondiente consistencia de las respuestas al cuestionario y los sectores con mayores lagunas.

La tabla no precisa de comentarios, sino resaltar algunas observaciones de la comparación con los datos estructurales provistos por la Curia, en torno al porcentaje de las respuestas obtenidas con respecto al total de los Hermanos en las correspondientes categorías. De los oblatos han contestado el 50%, de los novicios el 73.6%, el 86% de los escolásticos y el 66.1% de los profesos de votos solemnes.

Tab. 1.11 - Distribución por estatus religioso según las áreas geográficas (en V.A. y %)

	Z O N A de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	4	3	1	0	0	0	0
	.4	.8	.5	.0	.0	.0	.0
Oblato	8	4	2	0	1	1	0
	.8	1.1	1.1	.0	.6	.8	.0
Novicio	64	2	20	0	21	18	3
	6.3	.5	10.6	.0	12.2	14.2	5.0
Escolástico	160	17	34	30	36	37	6
	15.8	4.5	18.0	35.7	20.9	29.1	10.0
Profeso de votos solemnes	709	317	125	52	97	71	47
	70.1	83.4	66.1	61.9	56.4	55.9	78.3
Sacerdote	67	37	7	2	17	0	4
	6.6	9.7	3.7	2.4	9.9	.0	6.7

Sobre la base de los cruces con **las áreas geográficas**, reflejados en la tabla 1.11 podemos observar:

- una mayor presencia de los novicios en Asia (14.2% = 18 HSJD), en AL (12.2% = 21 HSJD) y en EC (10.6% = 20 HSJD), pero la ausencia en África y la mínima presencia en USA (3 HSJD) y en ES (2 HSJD);
- la presencia de *escolásticos* en África (35.7% = 30 HSJD), en Asia (29.1% = 37 HSJD), en AL (20.9% = 36 HSJD), en EC (18% = 34 HSJD) y una discreta presencia en USA (10% = 6 HSJD) porcentualmente superior todavía a la de ES (4.5% = 17 HSJD);

- la prevalencia numérica de los *profesos de votos solemnes* es aún evidente, pero no podemos destacar la distribución porcentual en la diversas áreas geográficas: como por ejemplo en ES (83.4%) y en EC (66.1%);
- pero más interesante es la distribución porcentual respecto a los otros niveles institucionales de la Orden. En efecto allá donde los HSJD están ausentes en los niveles iniciales, crecen los porcentajes de los profesos; pero se observa también que allá se encuentra también escasez de vocaciones y de reservas juveniles. Donde los porcentajes de los profesos son menores, más elevados son los porcentajes de los novicios y de los escolásticos;
- Por último la mayor parte de los *sacerdotes* se encuentran en ES (37 HSJD) y en AL (17 HSJD).

Examinando pues, la distribución de los Hermanos por ***clases de edad***, la mayor parte (65 HSJD) de los novicios, que en total son 64, se sitúan entre los 18 y los 35 años, aun estando presentes otros 8 en la clase que va desde los 36 a los 55 años, y 1 también en la de los 56 a los 74 años, confirmando una mayor presencia actualmente de vocaciones adultas.

De los 160 escolásticos que han respondido al cuestionario, 122 están en la primera clase de los 18 a los 35 años, 35 en la siguiente hasta los 55 años y 3 de los 56 a los 74 años.

Entre los profesos de votos solemnes (122 HSJD), aun siendo prevalentes las personas adultas desde los 36 años en adelante, hay 57 más jóvenes, que se encuentran en la clase entre los 18 y los 35 años.

Los sacerdotes (67 HSJD) pertenecen predominantemente (56.7% = 38 HSJD) a la clase de los 56-74 años, pero también un 28.3% (19 HSJD) a la inferior de los 36-55 años. Hay 6 de más de 75 años y 3 en la clase de los más jóvenes.

Analizando la disponibilidad para asumir ***tareas de formación***, sobre 262 HSJD, el 29.4% (77 HSJD) de los positivamente dispuestos y también entre los escolásticos, y los mismo novicios (13.7% = 36), quedando claro que la mayor disponibilidad se encuentra entre los profesos en el 51.1% (134 HSJD) de los casos.

Una dimensión que no se puede omitir es la relativa al ***título de estudio***.

De ella se evidencia muy claramente que sólo 15 de los 160 escolásticos, equivalente al 9.4%, tienen una licenciatura o un doctorado, mientras que 78 (equivalente al 48.7% de ellos) han recibido un diploma de cualificación profesional o técnica. Evidentemente entre los 67 sacerdotes el 68.6% (46 HSJD) han conseguido una licenciatura eclesiástica o una graduación.

Recordemos que puede constituir un motivo especial de atención, el dato que entre los profesos de votos solemnes el 53.1% de ellos (376 HSJD) han recibido sólo un diploma de cualificación profesional o técnica y solamente el 23.8% (169 HSJD) un bachillerato universitario.

Una mayor precisión derivará a continuación de nuestra reflexión sobre la pregunta más directa en torno al título de estudio conseguido. Es igualmente cierto que la pregunta podía ser de difícil respuesta por causa de la diversa y heterogénea interpretación por parte de los encuestados por la diferente titulación de los niveles de estudio adquiridos en los variados

sistemas escolares. Queda siempre atenta y actual la preocupación por una esencial competencia profesional del propio personal religioso.

6. HSJD COMPROMETIDOS EN EL SECTOR DE LA FORMACIÓN

La pregunta 5.2 “¿Eres responsable en algún sector de la formación?”, que constituye la parte esencial de este párrafo, ha sido introducida con el fin específico de estudiar con mayor atención el sector de la formación (que por claridad hemos diferenciado del relativo a la pastoral vocacional) propiamente en sus diferentes articulaciones en base a las variables de cruce que han sido escogidas oportunamente con tal fin.

De las contestaciones de los encuestados podemos recoger estos datos de base:

<p>1. el 10.9% son actualmente responsables de algún sector de la formación</p> <p>2. el 30.4% lo han sido en el pasado</p> <p>3. el 56.4% no lo han sido nunca</p>

Antes de nada destacamos que son apenas el 2.3% los HSJD que no han contestado a esta pregunta: un porcentaje irrisorio, que en consecuencia da fiabilidad a la distribución obtenida.

Esto supuesto, se deduce (Tab. 1.12) que son 110 los Hermanos implicados con el sector de la formación: un porcentaje no escaso, respecto a la consistencia cuantitativa de la Orden y si se tiene en cuenta además que el 30.4% de HSJD, lo han sido en el pasado. Se trata de un grupo consistente de Hermanos, que más que los otros han sido enriquecidos de una experiencia formativa y que pueden ponerla a disposición por la escasez actual de formadores, con gran ventaja para toda la Orden religiosa.

Tab. 1.12 – Distribución de los actuales formadores según áreas geográficas (en V.A. y %)

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
*Porcentajes sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	23	14	3	1	2	3	0
	2.3	3.7	1.6	1.2	1.2	2.4	.0
Lo son en la actualidad	110	24	20	18	25	15	8
	10.9	6.3	10.6	21.4	14.5	11.8	13.3
Lo han sido en el pasado	308	133	53	22	50	26	24
	30.4	35.0	28.0	26.2	29.1	20.5	40.0
No lo han sido nunca	571	209	113	43	95	83	28
	56.4	55.0	59.8	51.2	55.2	65.4	46.7

La cantidad de Hermanos compenetrados globalmente con la formación llega actualmente al 41.3% del total de los HSJD, constituyendo así como queda de manifiesto, un robusto patrimonio de formación con el que la Orden puede afortunadamente contar, no sólo a nivel social de transmisión de valores religiosos, sino también respecto a la personal e individual formación religiosa que se supone un formador puede acumular a lo largo de los años.

Centrándonos sobre los **actuales formadores**, la distribución territorial parece bastante homogénea, dejando evidente una mayor presencia en África (21.4% = 18 HSJD) y en AL (14.5%

= 25 HSJD). Obviamente las regiones de más recientes fundaciones gozan de un menor número de HSJD antes-formadores.

También su edad resulta más joven, predominando entre las primeras dos clases (18-35 y 36-55, respectivamente en el 14.6% y en el 15.6% de los casos); mientras que de los antes-formadores va a ocupar las dos últimas clases más maduras, tanto en edad (respectivamente en el 40.4% y en el 47% de los casos), como de profesión religiosa (respectivamente en el 42.7% y en el 46.6% de los casos), como se deduce de la Tab. 1.13.

Tab. 1.13 – Distribución de los actuales formadores por clase de edad y de profesión religiosa (en V.A. y %)

	CLASES de EDAD				AÑOS de PROFESIÓN				
	TOTAL rispon den	18-35 años	36-55 años	56-74 años	75-96 años	Hasta 5 años	6-25 años	26-50 años	Más de 50 años
T O T A L	1012	239	307	324	132	208	280	349	148
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	23.6	30.3	32.0	13.0	20.6	27.7	34.5	14.6
No Responden	23	5	4	4	7	5	1	5	8
	2.3	2.1	1.3	1.2	5.3	2.4	.4	1.4	5.4
Lo son actualmente	110	35	48	23	3	17	63	27	3
	10.9	14.6	15.6	7.1	2.3	8.2	22.5	7.7	2.0
Lo han sido en el pasado	308	11	101	131	62	10	75	149	69
	30.4	4.6	32.9	40.4	47.0	4.8	26.8	42.7	46.6
No lo han sido nunca	571	188	154	166	60	176	141	168	68
	56.4	78.7	50.2	51.2	45.5	84.6	50.4	48.1	45.9

Tienen además, en un alto porcentaje, posesión DE un *título de estudio superior* como refleja la tab. 1.14.

Tab. 1.14 – Distribución de los actuales formadores por título de estudio y por implicación en la formación y en la pastoral vocacional (en V.A. y %)

	TOTAL rispon den	5.2 FORMAC.		5.3 PASTOR.		TÍTULO de ESTUDIO-		
		Si	No	Si	No	Profes técni- co	Bach- grad. univ.	Lic. Docto- rado
T O T A L	1012	418	594	287	725	489	220	172
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	41.3	58.7	28.4	71.6	48.3	21.7	17.0
No Responden	23	0	23	4	19	15	3	1
	2.3	.0	3.9	1.4	2.6	3.1	1.4	.6
Lo son actualmente	110	110	0	72	38	55	24	25
	10.9	26.3	.0	25.1	5.2	11.2	10.9	14.5
Lo han sido en el pasado	308	308	0	145	163	119	84	82
	30.4	73.7	.0	50.5	22.5	24.3	38.2	47.7
No lo han sido nunca	571	0	571	66	505	300	109	64
	56.4	.0	96.1	23.0	69.7	61.3	49.5	37.2

De la misma tabla se deduce también otro dato particular, que vuelve a repetirse en otras respuestas, y del que surge una cierta superposición de cargos entre los que están comprometidos en la formación y aquellos que lo están también en la pastoral vocacional. Lo que haría pensar en una acumulación de cargos, claramente documentada en esta tabla, por lo que alguno se lamenta por la dificultad de gestionarlos ambos de manera adecuada.

De los 110 HSJD implicados en la actividad de formación, 72 (equivalente al 65.4%) lo son también en la pastoral vocacional, respecto a los 38 (equivalente al 34.6%) que no lo son en absoluto.

7. HSJD COMPROMETIDOS EN EL SECTOR DE LA PASTORAL VOCACIONAL

Junto al sector de la formación ha sido estudiado también el de la pastoral vocacional, reservándose una pregunta específica que nos permitiese evaluar explícitamente la consistencia, es decir “¿Eres responsable (o lo has sido) de la pastoral vocacional?”.

También en esta pregunta la ausencia de respuestas ha sido escasa (4%), aun siendo ligeramente superior a la precedente. Poniendo de manifiesto los resultados totales, podemos observar la distribución en estos términos:

1. el 8.1%, equivalente a 82 HSJD, está actualmente comprometido en la pastoral vocacional
2. el 20.3% actualmente no lo está, pero lo ha sido en el pasado,
3. el 67.6% no lo ha sido nunca.

De los 82 HSJD que se manifiestan comprometidos en la pastoral vocacional, 22 están en activo en AL, 19 en ES, 15 en EC, 12 en África, 9 en Asia y 5 en USA. Son preferentemente jóvenes ya que 33 de ellos tienen menos de 35 años (y de estos, 22 llevan menos de 5 años de profesión).

Otros 33 se sitúan entre los 36 y los 55 años. Hay también 2 ancianos con más de 75 años de edad que se manifiestan todavía activos en el sector. Juntamente con estos activos, 57 manifiestan estar comprometidos en el sector de la formación, como se muestra en la tab.1.15.

Tab. 1.15 – Distribución de los actuales responsables de la *pastoral vocacional* por título de estudio y por compromiso en la formación y en la pastoral vocacional (en V.A. y %)

	TOTAL respon den	5.2 FORMAC.		5.3 PASTOR.		TÍTULO de ESTUDIO		
		Si	No	Si	No	Profes- técni- co	Bach- grad. univ.	Lic. Docto- rado
T O T A L	1012	418	594	287	725	489	220	172
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	41.3	58.7	28.4	71.6	48.3	21.7	17.0
No Responden	40	17	23	0	40	18	8	5
	4.0	4.1	3.9	.0	5.5	3.7	3.6	2.9
Lo son actualmente	82	57	25	82	0	37	19	21
	8.1	13.6	4.2	28.6	.0	7.6	8.6	12.2
Lo han sido en el pasado	205	160	45	205	0	88	50	53
	20.3	38.3	7.6	71.4	.0	18.0	22.7	30.8
No lo han sido nunca	685	184	501	0	685	346	143	93
	67.7	44.0	84.3	.0	94.5	70.8	65.0	54.1

Como el personal de la formación, también el de la pastoral vocacional ha sido preparado con un alto nivel de estudios: al menos 21 de ellos manifiestan tener una licenciatura eclesiástica o una graduación y 19 un bachiller universitario, también 37 (equivalente al 45.1%) tienen solamente un diploma profesional.

Entre estos **82 HSJD**, 40 parece desempeñan también una tarea de formadores, 12 de integrar parte del Gobierno General o Provincial y 16 de ser superiores locales o de algún Centro, 14 parece no tienen ningún otro cargo. Hay un grupo compuesto de 205 HSJD, que manifiestan haberlo sido en el pasado, como también otro grupo de 308 HSJD que dicen haber sido formadores. Sumando los datos de aquellos que se manifiestan haber estado comprometidos en la formación (418 HSJD) y de aquellos que lo han sido de la pastoral vocacional (287 HSJD) conseguimos la suma de 705 HSJD, equivalente al 51.8% de todos los 1362 HSJD de la Orden.

Incluso aceptando que ha habido superposición de cargos, se trata de una parte destacada de la Orden, más de la mitad, que ha desarrollado cargos de tipo formativo o vocacional. Y no es poco, considerando la necesaria preparación religiosa y formativa que tales compromisos comportan.

Un último elemento interesante surge de otros datos de nuestro estudio, es el que de entre los 571 HSJD que manifiestan no haber tenido tareas de formación, justamente 147 (= 25.7%) estarían *disponibles* a prepararse para ser formadores. Y de aquellos 685 que no han tenido nunca responsabilidad de tipo vocacional, justamente 162 (= 23.6%) estarían dispuestos a prepararse para ser formadores.

8. TÍTULO DE ESTUDIO

En una Orden Religiosa de tipo predominantemente activo, comprometida en la acción caritativa del servicio hospitalario, la competencia profesional ocupa un lugar de primera importancia. Por esto, el análisis de la pregunta n.6 del cuestionario no es de poca importancia. Nos permite de hecho, tener al menos, la evaluación bastante objetiva y realista, sobre las declaraciones subjetivas de los HSJD encuestados y no de todos, del nivel cultural de la Orden, mensurado sobre los indicadores de los título de estudio.

	%	F
1. Diploma de cualificación profesional o técnica	48.3	489
2. Bachillerato universitario	21.7	220
3. Licenciatura eclesiástica	8.7	88
4. Graduación-Doctorado	8.3	84
5. No Responden	12.9	131
TOTAL	100	1.012

Aún constatando que un 12.9% (=131 HSJD) no han dado respuesta a esta pregunta, especialmente entre los más jóvenes (61) y los más ancianos (23), entre los de ES (44) de AL (35), todavía las respuestas útiles se distribuyen según los porcentajes del cuadro.

Queriendo hacer una comparación sobre la totalidad de los Hermanos de la Orden, equivalente a 1.362 sujetos, sobre la base de las frecuencias objetivas ya obtenidas de las respuestas a la pregunta 6, aun sabiendo los límites de esta operación, podemos adelantar todavía una hipotética distribución que muestra una fotografía real de una parte de la composición de la Orden.

	F	%
1. Diploma de cualificación profesional o técnica	489	35.9
2. Bachillerato universitario	220	16.1
3. Licenciatura eclesiástica	88	6.5
4. Graduación-Doctorado	84	6.2
5. HSJD: respuestas que faltan	481	35.3
	Base 1.362 HSJD	100

Entre los dos cuadros observamos que la mayor parte de los HSJD están en posesión prevalente de un diploma de cualificación profesional o técnica, en torno al doble de los de un bachillerato

universitario; 1 sobre 6 los que tienen una licenciatura eclesiástica y lo mismo 1 sobre 6 los que tienen una graduación o un doctorado.

Tab. 1.16 – Distribución de los títulos de estudio por clases de edad y años de profesión (en V.A. y %)

	CLASES de EDAD					AÑOS de PROFESIÓN			
	TOTAL respon den	18-35 años	36-55 años	56-74 años	75-96 años	Hasta 5 años	6-25 años	26-50 años	Más de 50 años
T O T A L	1012	239	307	324	132	208	280	349	148
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	23.6	30.3	32.0	13.0	20.6	27.7	34.5	14.6
No Responden	131	61	18	25	23	56	15	25	23
	12.9	25.5	5.9	7.7	17.4	26.9	5.4	7.2	15.5
Diploma cualif. profes.	489	112	137	160	77	99	133	169	80
	48.3	46.9	44.6	49.4	58.3	47.6	47.5	48.4	54.1
Bachillerato universit.	220	40	78	77	23	33	65	86	30
	21.7	16.7	25.4	23.8	17.4	15.9	23.2	24.6	20.3
Licencia eclesiástica	88	11	31	39	6	10	31	35	12
	8.7	4.6	10.1	12.0	4.5	4.8	11.1	10.0	8.1
Graduación-Doctorado	84	15	43	23	3	10	36	34	3
	8.3	6.3	14.0	7.1	2.3	4.8	12.9	9.7	2.0

Desagregando los datos totales sobre la base de los indicadores más relevantes, observamos que las áreas geográficas con mayor número de graduados son la ES (33 HSJD) y la EC (23 HSJD) junto con la AL (19 HSJD).

Pero nos parece muy importante y emblemático estudiar la **clase de los más jóvenes de entre los 18 y los 35 años**, porque, como se muestra en la tab. 1.16, es en este grupo en el que se puede manifestar el mayor número de aquellos que no han contestado a la pregunta específica, y además porque con 35 años el 46.9% de ellos (casi la mitad) tiene solo un diploma profesional. El mismo dato viene confirmado y agravado también por los datos de las dos últimas clases de edad, que respecto a los títulos superiores presentan porcentajes más altos en todos los niveles. La observación puede ser quizá redimensionada por la lectura de la columna entre los 36 y los 55 años, cuyos porcentajes parecen un poco más altos.

La misma lectura viene confirmada también por el estudio de la variable *años de profesión* que de otra manera, en medida casi homogénea, respeta las mismas observaciones precedentes.

Seguidamente hemos preguntado si había **conseguido otra especialización** (preg.6.1), obteniendo una respuesta positiva en el 39.2% de los casos (equivalente a 397 HSJD), sobre todo en Asia (56.7%) y en USA (58.3%), como también en las dos clases de edad intermedia, la implicada más directamente en la actividad profesional, es decir entre 36 y 74 años. Esto ha sido confirmado también por las variables *años de profesión*. La respuesta positiva se da junto especialmente de los que habían conseguido ya un título o de bachillerato universitario (109 HSJD) o una licenciatura eclesiástica o graduación (90 HSJD).

De estos 397 HSJD, una buena parte de ellos se sentirían preparados para ofrecer el propio servicio tanto en la pastoral vocacional (57 HSJD) como en la formación (139 HSJD) y lo harían con agrado. Además 370 Hermanos han señalado también el tipo de especialización conseguido, pero que no respondiendo directamente a los fines del cuestionario, no ha sido profundizado.

9. ROLES ESTRUCTURALES Y CARGOS INSTITUCIONALES (preg.7)

Un elemento posterior nos ayuda a detallar la estructura institucional de la Orden en algunos de sus cargos institucionales, mediante la pregunta 7 del cuestionario. La misma solicitaba “*Actualmente desempeña el cargo de...*”. El objetivo principal de esta variable se orientaba a obtener un indicador adecuado, suficientemente articulado y útil que nos permitiera poner de manifiesto sobre diferentes preguntas del cuestionario la opinión explícita de algunas categorías de Hermanos, cualitativamente diferenciadas principalmente en función del rol institucional. De tal manera que esta pregunta nos ofrece una doble respuesta. Nos permite contemplar la distribución orgánica de la Orden en función de algunos roles, y en segundo lugar nos ofrece el modo de acoger el parecer explícito de estos mismos HSJD respecto a todas las preguntas del cuestionario.

Las contestaciones obtenidas en el cuestionario nos han presentado los siguientes datos globales:

	F	%
1. Miembros del Gobierno General	9	0.9
2. Miembros del Gobierno Provincial	78	7.7
3. Superiores locales	136	13.4
4. Directores o gestores en un Centro	86	8.5
5. Formadores de postulantes, novicios y escolásticos	36	3.6
6. Responsables de la Pastoral Vocacional	34	3.4
7. HSJD que ahora no desempeñan tales cargos institucionales	597	59.0

El 3.6% de los encuestados no han contestado a esta pregunta.

La misma nos presenta de la Orden una estructura orgánica bastante regular, sobre la cual no tenemos nada que objetar.

Una única duda nos surge al leer los resultados relativos a los Formadores (ítem 5) y a los Responsables de la Pastoral vocacional (ítem 6). Supuesto que la pregunta solicitaba una sola respuesta, nos extraña el porcentaje tan bajo de los que han contestado este ítem, respecto a los datos obtenidos en las preguntas 5.2 y 5.3. Probablemente sobre ello ha influido la modalidad de respuesta establecida de las instituciones y la necesidad de escoger uno solo de los ítems propuestos, y si hubiese superposición de cargos escoger aquel que más implicaba en tiempo y preocupaciones.

Siguiendo en nuestra lectura sociológica analítica de los datos a nuestra disposición, los analizamos pues, según algunas interesantes variables de cruce. La primera variable que queremos analizar (Tab.1.17) nos presenta una imagen orgánica según su *distribución geográfica*: la misma nos permite individualizar la consistencia y la distribución de los Hermanos que desempeñan cargos de responsabilidad en las diferentes zonas en las que está presente la Orden.

En una primera observación mientras surge la consistencia orgánica en AL que en todos los sectores presenta porcentajes relativamente elevados, en África y en Asia parece prevalecer los Centros. *Respecto a la edad*, como se ha puesto ya de manifiesto, los cargos del gobierno tanto general, como provincial, o local están desempeñados por HSJD que pertenecen sobre todo a las dos clases intermedias de los 36 a los 74 años, como lo demuestra la tabla 1.18 relativa a la edad y años de profesión.

Tab. 1.17 – Distribución de los Hermanos con cargos de responsabilidad, en total y por áreas geográficas (en VA y %)

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canada Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
Miembro Gobierno General	9	3	2	1	1	2	0
	.9	.8	1.1	1.2	.6	1.6	.0
Miembro Gobierno Provinc.	78	24	20	5	13	8	8
	7.7	6.3	10.6	6.0	7.6	6.3	13.3
Superior local	136	63	35	7	18	6	7
	13.4	16.6	18.5	8.3	10.5	4.7	11.7
Director de un centro	86	21	12	13	20	17	3
	8.5	5.5	6.3	15.5	11.6	13.4	5.0
Formador de Postulantes	36	5	5	5	10	8	3
	3.6	1.3	2.6	6.0	5.8	6.3	5.0
Respons.Pastor.Vocacion.	34	8	6	6	9	3	2
	3.4	2.1	3.2	7.1	5.2	2.4	3.3
Ningún cargo	597	233	107	46	94	81	36
	59.0	61.3	56.6	54.8	54.7	63.8	60.0

Tab. 1.18 – Distribución de la organización por clases de edad y años de profesión religiosa (en V.A. y %)

	CLASES de EDAD					AÑOS de PROFESIÓN			
	TOTAL respon den	18-35 años	36-55 años	56-74 años	75-96 años	Hasta 5 años	6-25 años	26-50 años	Más de 50 años
T O T A L	1012	239	307	324	132	208	280	349	148
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	23.6	30.3	32.0	13.0	20.6	27.7	34.5	14.6
Miembro Gobierno General	9	0	3	6	0	0	1	8	0
	.9	.0	1.0	1.9	.0	.0	.4	2.3	.0
Miembro Gobierno Provincial	78	7	43	26	2	1	36	34	6
	7.7	2.9	14.0	8.0	1.5	.5	12.9	9.7	4.1
Superior local	136	7	58	60	11	1	52	68	14
	13.4	2.9	18.9	18.5	8.3	.5	18.6	19.5	9.5
Director de un Centro	86	13	45	25	3	6	41	35	4
	8.5	5.4	14.7	7.7	2.3	2.9	14.6	10.0	2.7
Formador d Post.Nov.Escol.	36	11	17	5	2	7	20	7	2
	3.6	4.6	5.5	1.5	1.5	3.4	7.1	2.0	1.4
Respons.Pastor.Vocacionale	34	20	9	4	1	16	14	2	2
	3.4	8.4	2.9	1.2	.8	7.7	5.0	.6	1.4
Ningún cargo	597	175	131	183	102	171	116	181	107
	59.0	73.2	42.7	56.5	77.3	82.2	41.4	51.9	72.3

10. PREPARACIÓN EN EL SECTOR DE LA FORMACIÓN (preg.9)

Uno de los problemas que mayormente preocupan a la Iglesia y en particular a los Superiores Mayores de todas las Congregaciones y Órdenes Religiosas es el de la formación de los propios miembros. Con tal fin inmediatamente después del Concilio Vaticano II fueron invitados a actualizar las propias Constituciones y a reformular de manera sustancial las respectivas Normas de Estudio (*Ratio Studiorum*). Respecto a esta solicitud y sobre todo comprometidos en este estudio específicamente orientado a tal fin, hemos tratado de detallar y verificar el fundamento y la sensibilidad de los Hermanos, preguntándoles sobre su preparación para ofrecer su servicio en cualquiera de los sectores de la **formación** presentes en la Orden, mediante una pregunta explícitamente directa para explorar esta disponibilidad: “¿Para qué sector de la formación te sientes preparado a ofrecer tu servicio?” (preg.9).

Hemos obtenido los siguientes resultados relativos a cada sector hacia los que los Hermanos se sienten preparados a trabajar. Tomada cuenta que el 7.6% de la muestra no han dado ninguna respuesta a esta pregunta, las contestaciones válidas se han distribuido en el siguiente orden:

1.	14.4%	se encuentra preparado para la Pastoral vocacional, equivalente a	146 HSJD
2.	8.8%	“ “ “ para el Postulantato	89 “
3.	7.4%	“ “ “ para el Noviciado	75 “
4.	8.5%	“ “ “ para el Escolasticado	86 “
5.	53.4%	no se siente preparado para trabajar en ninguno de estos sectores	540 “

Prescindiendo de aquella mitad de los Hermanos (53.4 %, equivalente a 540 HSJD) que no se sienten preparados para trabajar en los ámbitos de la formación, es un buen recurso aquel **39.1%** de Hermanos que están en grado de ser integrados en la actividad formativa actualmente muy valorada, para una Orden que intenta caminar con los tiempos, pero que se presenta como un área con demasiada frecuencia problemática, difícil y no siempre apreciada de manera adecuada.

Queriendo entrar prioritariamente en los detalles para cada sector concreto, aquel de la *pastoral vocacional* ha recibido las mayores adhesiones en todas las áreas geográficas, excepto en ES y USA. Según la tab. 1.19, más dispuestos para tal compromiso se han declarado en la Orden: EC 22.8%, África 20.2%, AL 18.8% y Asia 15% , equivalente en total a 146 HSJD.

Tab. 1.19 – Hermanos que se sienten preparados para trabajar en los diversos sectores de la formación según las áreas geográficas (en V.A. y %)

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	76	49	9	2	10	6	0
	7.5	12.9	4.8	2.4	5.8	4.7	.0
Pastoral vocacional	146	28	43	17	31	19	8
	14.4	7.4	22.8	20.2	18.0	15.0	13.3
Postulantado	89	17	9	14	23	23	3
	8.8	4.5	4.8	16.7	13.4	18.1	5.0
Noviciado	75	6	14	11	14	27	3
	7.4	1.6	7.4	13.1	8.1	21.3	5.0
Escolasticado	86	18	16	4	15	27	6
	8.5	4.7	8.5	4.8	8.7	21.3	10.0
Para ninguno	540	262	98	36	79	25	40
	53.4	68.9	51.9	42.9	45.9	19.7	66.7

Si nos referimos a la *elección por clases de edad* (Tab. 1.20), los más jóvenes con entusiasmo se orientarían hacia la *pastoral vocacional* en el 24.7% de los casos (un joven HSJD sobre 4), en segundo lugar también se sienten preparados para el Postulantado (13.4%) y para el Noviciado (10%), sin embargo bastante menos para el Escolasticado (7.1%). En las dos últimas clases de edad los porcentajes de disponibilidad se reducen. Sin embargo hay todavía un pequeño grupo de HSJD entre los 56 y los 74 años que están dispuestos a comprometerse, especialmente con los Escolásticos.

Tab 1. 20 - Hermanos que se encuentran preparados para trabajar en los diferentes sectores de la formación por clases de edad y años de profesión religiosa (en V.A. y %)

	TOTAL respon den	CLASES de EDAD				AÑOS de PROFESIÓN			
		18-35 años	36-55 años	56-74 años	75-96 años	Hasta 5 años	6-25 años	26-50 años	Más de 50 años
T O T A L	1012	239	307	324	132	208	280	349	148
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	23.6	30.3	32.0	13.0	20.6	27.7	34.5	14.6
No Responden	76	11	15	28	19	11	9	30	21
	7.5	4.6	4.9	8.6	14.4	5.3	3.2	8.6	14.2
Pastoral vocacional	146	59	43	32	10	52	46	32	12
	14.4	24.7	14.0	9.9	7.6	25.0	16.4	9.2	8.1
Postulantado	89	32	43	14	0	33	36	17	2
	8.8	13.4	14.0	4.3	.0	15.9	12.9	4.9	1.4
Noviciado	75	24	36	14	1	17	32	23	1
	7.4	10.0	11.7	4.3	.8	8.2	11.4	6.6	.7
Escolasticado	86	17	39	27	3	15	35	33	2
	8.5	7.1	12.7	8.3	2.3	7.2	12.5	9.5	1.4
Para ninguno	540	96	131	209	99	80	122	214	110
	53.4	40.2	42.7	64.5	75.0	38.5	43.6	61.3	74.3

El análisis según los *años de profesión religiosa* sirve para confirmar las reflexiones precedentes.

Si consideramos en cambio la relación con las variable *título de estudio* es satisfactorio notar cómo aquellos HSJD que tienen un más elevado grado académico se encuentran más preparados y dispuestos por el noviciado y escolasticado

Refiriéndonos en particular a las *zonas geográficas*, en ES, que en mayor medida no ha contestado a esta pregunta, parece que se encuentran grandes dificultades para trabajar en el Noviciado, lo han escogido sólo 1.6%.

La EC sin embargo, mientras se orienta con entusiasmo hacia la pastoral vocacional 22.8% (= 43 HSJD) parecería menos propensa a trabajar en los Postulantados (4.8%). África, que está de manara particular comprometida en todos los sectores parece menos atraída hacia los Escolásticos (4.8%). La AL manifiesta cierta vitalidad por la pastoral vocacional y los Postulantados, un poco menos por los Noviciados y los Escolasticados. Asia presenta una actividad bastante comprometida en todos los sectores formativos con porcentajes también muy altos. Una cierta problemática, que más se aproxima a la de ES, está sin embargo en USA, sobre todo en los sectores del Postulantado y del Noviciado.

11. DISPONIBILIDAD PARA UN COMPROMISO EN LA FORMACIÓN (preg.10)

Con esta pregunta se ha querido estudiar no tanto la preparación, como en la pregunta precedente, cuanto *la disponibilidad y el positivismo de las propias actitudes* en relación con la actividad formativa de la Orden. Evidentemente la disponibilidad presupone el conocimiento de una adecuada preparación, como lo demuestran los porcentajes relativos a los títulos de estudio, que allá donde estos son más elevados, crece la oferta. Evidentemente, también allá donde no hay competencia actualmente, una clara y generosa disponibilidad puede constituir una óptima predisposición para una posterior preparación adecuada.

Tal disponibilidad ha resultado bastante generosa y generalizada, exactamente en el **25.9% de los casos**, que es como decir 1 HSJD de 4, sobre todo en AL, en Asia y en África, en la mitad de los jóvenes entre los 18 y los 35 años (121 HSJD) y un tercio de aquellos entre los 36 y los 55 años (103 HSJD), en los que tienen en posesión una licenciatura o un doctorado.

Mayores resistencias parecen sin embargo provenir de los Hermanos residentes en la Europa Meridional y obviamente entre los ancianos.

Menciones explícitas de la dirección hacia qué sectores se orientan esta disponibilidad han sido también indicadas y podría constituir una posterior, más detenida explicación y confirmación de los datos hasta ahora presentados.

12. CONCLUSIONES

Ya esta primera parte del análisis del capítulo relativo a las *informaciones generales* sobre los Hermanos que han contestado al cuestionario se presenta muy rica de datos documentales, de reflexiones, de estímulos y de orientaciones que pueden orientar una acción de renovación y de desarrollo de la Orden en sus diversos sectores de actividad apostólica. En las páginas siguientes trataremos de sintetizar los elementos más importantes en orden a una panorámica de fondo que nos ponga en evidencia las dimensiones más importantes, los elementos críticos y problemáticos y los puntos fuertes disponibles para una acción de desarrollo.

12.1 Elementos positivos

1. Se valora la manifestación positiva y constructiva con que parece haber sido acogido el cuestionario, por Hermanos no acostumbrados a este tipo de colaboraciones. Aunque ha habido un número importante de los que no han podido o querido contestar por las razones más dispares, las respuestas dadas muestran una gran diligencia y seriedad en aquellos que han contestado en su integridad.
2. Las informaciones tan precisas que se han dado, nos han permitido construir más correctamente una serie de variables y de indicadores muy importantes para continuar el estudio y para construir un cuadro de indicadores muy pertinentes para la profundización analítica de cada respuesta del cuestionario.
3. De los 1.362 Hermanos que integran la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios (HSJD), podemos disponer de las respuestas de 1.012 encuestados, que constituyen una “muestra” suficientemente representativa de la Orden Religiosa, que ha podido ser adecuadamente subdividida en 6 áreas geográficas operativamente denominadas: Europa del Sur o Meridional (ES) con 380 encuestados (equivalente al 37.5%), Europa del Centro o Central (EC) con 189 HSJD (equivalente al 18.7%), África con 84 HSJD equivalente al 8.3%, América Latina (AL) con 172 HSJD equivalente al 17%, Asia con 127 HSJD equivalente al 12.5% e USA con 60 HSJD equivalente al 5.9%. También la proporción de la distribución parece ser bastante correspondiente a la presencia real de la Orden en las diferentes zonas del mundo.
4. El estudio de la estructura por edad manifiesta positivamente un buen grupo consistente de jóvenes hasta los 35 años equivalente a un cuarto del total (1 HSJD de 4), respecto a apenas un 13% de HSJD de más de los 75 años. La clase entre los 36 y los 74 años que resulta de la operativamente más activa y mayormente comprometida en cargos de dirección está constituida por el 62.3% de los HSJD.

Por debajo de los 70 años, edad actualmente suficientemente activa, está el 80% de los HSJD, equivalente a 806 sujetos. Lo cual evidencia una Orden todavía bastante joven y rica de recursos, variadamente distribuidos, en particular los más jóvenes en las regiones de Asia y África, mientras los mayores están en su mayoría presentes en ES y USA. Una posición equilibrada ocupa AL, a mitad de camino entre los dos grupos de regiones consideradas.

La relación jóvenes/ancianos juega todavía a favor de los jóvenes tanto globalmente (0.81) como en los sectores específicos del Gobierno General y Provincial que de hecho resultan

todavía bastante jóvenes, como también predominantemente jóvenes son los HSJD comprometidos en la formación y en la pastoral vocacional.

5. La edad de los HSJD a la entrada al noviciado, al tiempo que nos permite conocer la presencia de vocaciones adultas en la Orden, nos presenta un mapa global distribuido así: más de un tercio de los Hermanos (36.1%, HSJD 365) ha ingresado entre los 16 y los 20 años, especialmente en las regiones de antigua tradición cristiana, y casi otro tercio (31.7%) de los HSJD han ingresado entre los 21 y los 25 años, el 18.5% lo han hecho entre los 26 y los 30 años.

Con el aumento de edad de los HSJD, y en consecuencia cuanto más se va atrás en el tiempo, tanto más disminuyen también los ingresos tardíos: entre los 31 y los 35 años ha ingresado el 7.1% de los HSJD, y con más de 35 años sólo el 5.2% (= 53 HSJD). Las vocaciones adultas parecen prevalecer actualmente en AL además de en EC, mientras que en ES son mayoritariamente las de edad juvenil de los años precedentes.

El ingreso en edad joven favorece una mayor formación religiosa y espiritual, incluso una mayor cualificación académica. Actualmente en las clases de edad más avanzada prevalecen los títulos de simple diploma de cualificación profesional o técnica. Son más directamente prácticos en el campo médico, pero no parecen favorecer una mejor preparación para compromisos formativos y vocacionales de la Orden. Estos requieren una formación académica y humanística más alta y por lo tanto un curriculum más largo, que está favorecido por la mayor permanencia en la Orden, que se consigue con la entrada en el noviciado a una edad juvenil. De hecho entre los que actualmente tienen alguna responsabilidad en el sector de la formación, unos tres cuartos (75.4%) han entrado antes de los 25 años.

6. El análisis detallado de la duración de la profesión religiosa de los HSJD ayuda a confirmar la estructura de edad relativamente joven de la Orden y a singularizar las zonas geográficas de más antiguo (ES) y/o más reciente desarrollo religioso, como Asia y África.
7. En nuestro estudio el análisis de la condición religiosa de los Hermanos, distribuida en varios sectores de oblatos, novicios, escolásticos, profesos de votos solemnes y sacerdotes no dice nada nuevo, pero ayuda a poner en evidencia la naturaleza y la composición del estatus de la Orden, por el cual se constata una gran presencia de novicios en Asia, de escolásticos en África, de profesos en las dos Europas y de sacerdotes en ES y en AL. Además comparando nuestros datos con los de la Secretaría General de la Curia, se pueden deducir también los grupos de los que se derivan las mayores ausencias de respuestas al cuestionario.

Más interesante es la distribución porcentual de los Hermanos por clases de edad: la mayor parte de los novicios (55 HSJD) tiene menos de 35 años; 1 solo es mayor con más de 56 años. De los 160 escolásticos encuestados, 122 son muy jóvenes y 35 tienen menos de 55 años. Entre los profesos de votos solemnes (122 HSJD) hay también 57 muy jóvenes. Los sacerdotes (67 HSJD) en general tienen más de 56 años, pero hay un pequeño grupo del 28.3% (19 HSJD) que son más jóvenes y 3 todavía jovencísimos.

Una dimensión, a nuestro parecer, no rechazable es la relativa al título de estudio, según la cual sólo 15 de los 160 escolásticos (9.4%) tienen una licenciatura o un doctorado, mientras que 78 (equivalente al 48.7% de ellos) han conseguido un diploma de cualificación profesional o técnica. Es satisfactorio encontrar que entre los 67 sacerdotes encuestados, 46 de ellos equivalente al 68.6%, han conseguido una licenciatura eclesiástica o una graduación. Es un capital formativo de notable importancia.

Retengamos todavía que puede constituir un motivo de atención, el dato que más de la mitad de los profesos de votos solemnes (376 HSJD) haya alcanzado solamente un diploma

de cualificación técnica o profesional y apenas el 23.8% (169 HSJD) un bachillerato universitario.

8. Un posterior elemento positivo a utilizar como recurso valioso es el capital formativo de los Hermanos que están actualmente en activo, o lo han estado en el pasado, **en el ámbito de la formación**. No son pocos los HSJD aquí comprometidos ayer y hoy. Constituyen el 41.3% del total de los HSJD. Sobre ellos la Orden puede afortunadamente contar, no solo a nivel social de la transmisión de valores religiosos, sino también respecto a la sencilla, personal e individual formación religiosa y espiritual que se supone un formador pueda haber acumulado en el curso de los años de su compromiso.

Los actuales formadores (110 HSJD) están distribuidos de manera bastante homogénea en toda la Orden, pero hay una cierta prevalencia en África (21.4% = 18 HSJD), y en AL (14.5% = 25). Su edad los sitúa entre las primeras dos clases de los más jóvenes, respectivamente en el 14.6% y en el 15.6% de los casos; mientras que la de los antes-formadores va a ocupar las dos clases más maduras, tanto en edad como en profesión religiosa.

En este ámbito surge también otra particularidad, que repite frecuentemente en otras respuestas, es decir se observa una cierta *superposición de cargos* entre aquellos que están comprometidos en la formación y aquellos que lo están también en la pastoral vocacional. Lo cual haría pensar en una acumulación de compromisos, que según las mismas palabras de los interesados volvería muy difícil el mismo compromiso. De hecho de los 110 HSJD comprometidos en actividad de formación, 72 (equivalente al 65.4%) lo son también en la pastoral vocacional; 38 de ellos tendrían solamente este único compromiso formativo.

9. **Los responsables de la pastoral vocacional** son en número menor (82 HSJD) respecto a los formadores, pero son más jóvenes en edad. Como ellos, tienen en la mayor parte de los casos un título de estudio superior, en general de tipo humanístico y están mayormente presentes en África y en AL. Incluso para ellos es un problema el de la superposición de cargos con algún detrimento de difícil gestión. De paso, señalamos un pequeño problema metodológico por la discrepancia de algunos datos relativos a las preguntas 7 y 9.

10. **El problema de los títulos de estudio**, ya más arriba señalado, tiene ciertamente una específica y razonable lectura por parte de los Superiores del Gobierno General. Por nuestra parte nos permitimos solamente señalarlo, porque casi la mitad de los HSJD encuestados (48.3%) declara tener solamente un diploma de cualificación técnica o profesional, y porque nos parece tal vez limitado el número de títulos de nivel superior, especialmente de carácter humanístico y teológico. Estos últimos parecen concentrados en las dos Europas y en AL. Hay todavía 2/5 del total de los HSJD encuestados que declara tener también algunas especializaciones.

11. Otro elemento de gran importancia para la más profunda comprensión de la estructura institucional de la Orden, y valioso para la construcción de un indicador de calidad, para poner como variable de cruce para todo el cuestionario, ha sido la distribución de los cargos de responsabilidad desempeñados actualmente en la Orden. En una primera observación destacamos una imagen de la organización proporcionalmente distribuida según las diferentes áreas geográficas. Pero la de AL aparece más homogénea, estructurada y consistente, ya que presenta porcentajes relativamente elevados en todos los sectores, mientras que en África y en Asia aparecen prevalentemente las estructuras relacionadas con los Centros.

Impresiona también positivamente el hecho que los cargos de Gobierno, tanto Generales como Provinciales, como locales, estén ocupados por HSJD maduros, con cierta experiencia, pertenecientes sobre todo a las dos clases de edad intermedias de los 36 a los 74 años, aunque no faltando en estos roles un buen número de jóvenes.

El problema relativo a número muy reducido de Hermanos que se manifiestan comprometidos (preg.7) en la pastoral vocacional (34 HSJD), respecto a otros datos, podría tal vez encontrar una solución en la hipótesis interpretativa según quien haya contestado a esta pregunta, debiendo escoger solo uno de los 7 cargos, indicados en los ítems, y en el caso de superposición aquella más comprometida por tiempo y por preocupación, de hecho sobre esta se han concentrado aquellos pocos efectivos 34 (3.4%) que actualmente desarrollan principalmente esta tarea.

12. Un último elemento positivo es señalado en aquella generosa y generalizada disponibilidad de los Hermanos para dedicarse prioritariamente a la actividad de tipo formativo, en sus diversos niveles: el 25.9% (=262 HSJD) de los encuestados se sentirían dispuestos a hacerlo. Es un gran recurso que pone en acción una feliz serie de compromisos y de responsabilidades que solo necesitan de ser canalizados y orientados.

Ya un 39.1% de los encuestados, equivalente a 396 HSJD, declaran sentirse preparados para ofrecer el propio **servicio en los diversos sectores de la formación**: en la pastoral vocacional (14.4%), en los postulados (8.8%), en los Noviciados (7.4%) y en los Escolasticados (8.5%). Son sobre todo los jóvenes quienes se ofrecen, especialmente en los primeros sectores, dejando oportunamente el compromiso del Escolasticado a HSJD más maduros.

Como confirmación de nuestras precedentes observaciones, es un factor extraordinariamente confortante el hecho que los más deseosos de entrar en el campo de la formación y de la pastoral vocacional son propiamente aquellos Hermanos que tienen *un título de estudio elevado y con frecuencia también de tipo humanístico y teológico*.

12.2 Elementos críticos y problemáticos

Entre los elementos críticos relevantes de este primer análisis, surge la falta de *jóvenes vocaciones en ES*, dato también bastante generalizado en otras Órdenes y Congregaciones Religiosas.

Hay que añadir quizá también la relativa escasez de *títulos de estudio* superiores, especialmente de naturaleza humanística, que hemos visto resultan muy valorados y necesarios para los futuros formadores y encargados de la pastoral vocacional. La prevalencia de los títulos de simple diploma de cualificación técnica o profesinal, como surge de los resultados de nuestro estudio, podría hacer descender según nuestra opinión el nivel de la formación humanística y teológica de la misma Orden.

Asimismo la *superposición de cargos* entre el personal implicado en la pastoral juvenil-vocacional y al tiempo en la formación produce un cierto rechazo en los directamente interesados, que se pone de manifiesto a lo largo de las observaciones del cuestionario.

12.3 Recursos hipotéticamente disponibles

Todos los elementos positivos más arriba manifestados constituyen ya una sólida base de recursos disponibles para un sistemático trabajo de renovación. Queremos sin embargo poner en evidencia algunos de los más centrales.

1. Un recurso operativo de gran importancia está constituido por la *edad relativamente joven* de toda la Orden, confirmado en la relación positiva entre jóvenes y ancianos, que todavía están a favor de los jóvenes. La mitad de hecho de los HSJD encuestados, que es

equivalente a 508, está por debajo de los 52 años, mientras que los de más de 80 años son apenas 55 HSJD, en torno a un Hermano sobre 10.

Este recurso procedente de la joven edad es predominante y evidente entre cuantos están comprometidos en la formación y en la pastoral vocacional, además en los Hermanos con normal responsabilidad de Gobierno General y Provincial.

2. *La entrada en el noviciado a una edad juvenil* parece favorecer además una mejor formación religiosa, incluso una mejor formación académica y humanística, algo que sin embargo a una edad más avanzada no se encuentra.
3. Constituye un factor positivo, un apreciado y rico recurso, la amplia y *generosa disponibilidad* de los Hermanos encuestados para asumir responsabilidad de formación y de pastoral vocacional.
4. La actividad apostólica de la Orden en África y en Asia parece bastante prometedora, especialmente en el campo de la formación y de la pastoral vocacional; ésta en Europa parece sin embargo restringida y encuentra resistencias, también hay un número mayor de HSJD, específicamente preparados para tal fin.

En conclusión, en la lógica de este primer capítulo hemos manifestado muchos y numerosos datos de carácter estructural, una fotografía de la Orden en su globalidad, pero también muy articulada y estudiada en sus diversos elementos y en sus diferentes composiciones. El análisis detallado con las variables cruzadas han permitido subrayar aspectos que de otra manera habrían pasado tal vez desapercibidos, mientras que ahora podemos construir el punto de partida para posteriores reflexiones y discusiones de carácter formativo, religioso y político de la Orden en vista de su renovación dentro de la Iglesia en el nuevo milenio que apenas hemos iniciado.

CAPÍTULO SEGUNDO

IDENTIDAD CARISMÁTICA DE LA VIDA CONSAGRADA EN LA ORDEN HOSPITALARIA DE SAN JUAN DE DIOS

La exigencia de la fidelidad a la propia vocación y de un análisis de la propia vida consagrada requiere constantemente defender y verificar la calidad, la consistencia, las dimensiones de la orientación religiosa a fin de corregir el propio itinerario espiritual, robustecerlo y darle un impulso al desarrollo de la propia vida religiosa. Se trata de aquella "fidelidad dinámica" al propio carisma, al que hace referencia la Exhortación Apostólica "*Vita Consecrata*" (1996), ya que de cara a las dificultades del momento presente y a los retos de la sociedad contemporánea constituye la idea fuerza del desarrollo carismático y apostólico además de la madurez progresiva de la propia identidad religiosa: identidad religiosa que ha sido dada en la consagración y desde la misión. La consagración que es don de Dios, es acción divina sobre el religioso, es gracia liberadora por Él concedida, pero es también consagración del religioso a Dios como respuesta a su vocación en la Iglesia en cuyo seno han profesado los consejos evangélicos. El acento sobre el problema de la identidad ayuda a dar seguridad a la persona y a las instituciones, pero ayuda también a volver la vida consagrada más adaptada a su misión. Tanto es así que en los años 80 fue siempre más frecuente la lectura teológica de la vida religiosa en clave de consagración, hasta sustituir la categoría de "*vida religiosa*" por el de "*vida consagrada*". Existe en esta teología de la consagración la preocupación de afirmar que la vida religiosa está prioritariamente no para hacer algo, sino para pertenecer a Alguien y vivir como Él mediante la profesión y la práctica de los consejos evangélicos.

"Fidelidad dinámica" y profesión de los consejos evangélicos han conseguido uno de los objetivos más comprometidos para las Órdenes religiosas, una de las preocupaciones constantes de comprobación y medida más o menos explícita y directa es siempre afrontada en cada Capítulo General.

También en nuestro caso tal profundización ha asumido un valor y una importancia especial, que se ha traducido en un área específica de análisis de nuestro cuestionario, precisamente acabado con una reflexión sobre la ***identidad de nuestra consagración*** en la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios.

En esta primer área, por lo tanto, hemos tenido en cuenta ***cinco dimensiones*** consideradas esenciales para verificar la consistencia y la cualidad de la propia consagración, es decir el estudio de:

- 1. las mayores dificultades para vivir la propia consagración hospitalaria (p.11),
- 2. las motivaciones primeras de la propia entrada en la Orden (p.12),
- 3. las razones del abandono y de la salida de la Orden (p.18),
- 4. la dirección espiritual, como instrumento de perseverancia en la vocación (p.13),
- 5. las dificultades que cuestionan la práctica de los votos religiosos (pp.14-17).

1. LAS MAYORES DIFICULTADES PARA VIVIR LA PROPIA CONSAGRACIÓN (preg.11)

La misma consagración hospitalaria vivida en la sociedad contemporánea no encuentra facilidades, ni apoyos, incluso si se pone como servicio al prójimo entre los más urgentes y los más solicitados. Desde muchos lugares surgen retos de diversos tipos que afectan duramente a la fidelidad dinámica al mismo carisma.

Hemos tratado por lo tanto de estudiar, algunas de las posibles dificultades que los HSJD, en general, pueden encontrar para vivir la identidad de la propia consagración hospitalaria.

1.1. Visión de conjunto

A la pregunta "*¿Qué dificultades encuentras para vivir la identidad de nuestra consagración hospitalaria?*" hemos obtenido los siguientes resultados, observables en el siguiente cuadro:

0. No responden	5.2. %
1. Ninguna dificultad	32.5
2. Escasa vida de fe y de oración	26.5
3. Insuficiente formación humana	22.7
4. Insuficiente formación cristiana y religiosa	20.2
5. Poca claridad sobre la identidad de la vocación hospitalaria	15.6
6. Incapacidad para asumir los compromisos de la vida consagrada hospitalaria	8.8
7. Otros	7.7

Esta primera pregunta nos introduce inmediatamente en uno de los problemas más delicados de la vida religiosa, que es la interiorización de la propia identidad y consagración en la vocación más personal.

Con un sentido de satisfacción se puede destacar que alrededor de un tercio de los Hermanos declara abiertamente no encontrar *ninguna dificultad*.

Sin embargo para el resto surgen dificultades de diferente género que no se pueden rechazar. Son como campanas de alarma, que nos empujan a abrir los ojos y a señalar fuertemente sobre la formación de los propios miembros.

Al menos para un hermano sobre cuatro, predomina la dificultad de una *escasa vida de fe y de oración* (26,5%), seguida de más de un HSJD sobre cinco (22.7%) que reconoce en la propia formación una *carencia de suficiente madurez humana*, a la que se añade otro 20.2% que, insistiendo sobre estos aspectos formativos, se encuentra carente de formación cristiana y religiosa. Hay otro 15.6% para el que la identidad de la vocación hospitalaria está en riesgo de oscurecerse si no ha sucedido ya. No obviamos tampoco el 8.8% de HSJD (que quiere decir cerca de 1 de cada 10) que acusa la propia incapacidad para asumir los compromisos de la vida religiosa hospitalaria. Si a ello se suma el 7.7% que denuncia dificultad de diferente género llegamos a un 16.5% que es equivalente a 167 Hermanos.

Tenemos aquí un síntoma de lo urgente que es la necesidad de una siempre más precisa clarificación y profundización del propio carisma religioso, sobre todo en estos momentos de

incertidumbre, al que la sociedad contemporánea, en general, nos está sin embargo acostumbrando y que incluso un clima de extendido bienestar y de eficiente organización sanitaria en muchos Países pone en crisis, si toda nuestra formación no despierta un claro sentido de trascendencia evangélica, que deriva de nuestra consagración religiosa.

1.2. Análisis específicos

Los análisis particularizados mediante tablas más analíticas de cada cruce con las variables de fondo, nos permitirá profundizar posteriormente estas indicaciones generales.

Los 53 HSJD que no han dado ninguna respuesta proceden sobre todo de África y de ES, y de entre los más ancianos.

Tab. 2.1 – Principales dificultades para vivir la identidad de la propia consagración hospitalaria, según las zonas geográficas (en V.A. y %)

	Z O N A S de PROPROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
*Porcentajes sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	53	21	9	11	7	2	3
-----	5.2	5.5	4.8	13.1	4.1	1.6	5.0
Insufic. forma. humana	230	72	28	24	50	48	8
-----	22.7	18.9	14.8	28.6	29.1	37.8	13.3
Poca formac. Crist. Relig.	204	78	33	20	30	40	3
-----	20.2	20.5	17.5	23.8	17.4	31.5	5.0
Escasa Identidad Carism Hosp.	158	57	37	11	13	23	17
-----	15.6	15.0	19.6	13.1	7.6	18.1	28.3
Escasa vida de fe	268	93	35	24	38	65	13
-----	26.5	24.5	18.5	28.6	22.1	51.2	21.7
Incapacidad comp. Consagra.	89	26	12	7	18	15	11
-----	8.8	6.8	6.3	8.3	10.5	11.8	18.3
Ninguna dificultad	329	141	73	12	58	23	22
-----	32.5	37.1	38.6	14.3	33.7	18.1	36.7
Otros	78	29	19	5	17	2	6
-----	7.7	7.6	10.1	6.0	9.9	1.6	10.0

*** En cuanto sigue de este informe, en todas las tablas, cuando los Totales de columna superan el 100%, es porque se han admitido más elecciones en la misma pregunta.

Que el **32.5%** de aquellos que están viviendo con serenidad la identidad de su consagración hospitalaria, porque no encuentran ninguna dificultad, residen prevalentemente en las dos zonas europeas ES (37.1%) y EC (38.6%) y en USA (36.7%). Relativamente bajos sin embargo son aquí los porcentajes de África y de Asia. Son sobre todo los HSJD más adultos y más ancianos quienes viven con serenidad la propia identidad, como también aquellos que poseen una licenciatura o graduación universitaria, y particularmente los que no tienen ningún cargo de responsabilidad (35.1%), el 24.1% de los miembros del Gobierno General y Provincial, el 33.8% de los superiores locales y el 15.7% de los formadores.

En conclusión, son apenas un tercio aquellos que no encuentran ninguna dificultad para vivir la identidad de la propia consagración hospitalaria. Es esta una confirmación y una llamada sobre cuanto es importante mantener siempre viva una constante vigilancia y obrar insistentemente por el reforzamiento ascético de la propia consagración religiosa, actualmente de manera

particularmente problemática por las varias tendencias de estilos de vida de la sociedad contemporánea.

Las más graves dificultades son reconocidas en la escasa vida de fe y de oración (26.5%) denunciada principalmente por los HSJD de Asia (51.2%), de África (28.6%), y de ES (24.5%); por las dos clases de edad más jóvenes, por los licenciados y graduados (31.4%), por los que tienen responsabilidad de gobierno tanto general como provincial (35.6%), como también por aquellos que se orientan a ser formadores (33.2%)..

Tab. 2.2 – Principales dificultades para vivir la identidad de la propia consagración hospitalaria, según las clases de edad y los años de profesión (en V.A. y %)

	CLASES de EDAD					AÑOS de PROFESIÓN			
	TOTAL	18-35	36-55	56-74	75-96	Hasta 5 años	6-25 años	26-50 años	Más de 50 años
T O T A L	1012	239	307	324	132	208	280	349	148
*Porcentajes sobre N.Total:	100.0	23.6	30.3	32.0	13.0	20.6	27.7	34.5	14.6
No Responden	53	13	13	15	11	12	13	17	9
Insufic. formac. humana	230	76	70	60	23	63	71	64	30
Poca formac. Crist. Relig.	204	49	76	61	18	44	70	63	25
Escasa identidad Caris.Hosp.	158	49	45	50	13	41	44	49	20
Escasa vida de fe	268	74	99	77	16	73	85	84	16
Incapacidad comp. Consagr.	89	32	20	25	12	24	26	23	12
Ninguna dificultad	329	40	85	131	67	39	67	141	74
Otros	78	17	23	25	12	13	19	30	13

Tab. 2.3 – Principales dificultades para vivir la identidad e la propia consagración hospitalaria, según los Hermanos activos en el ámbito de la formación y de la pastoral vocacional y título de estudio (en V.A. y %).

	TOTAL	5.2 FORMAC.		5.3 PASTOR.		TITULO de ESTUDIO		
		Si	No	Si	No	Profes técnico	Bach-grad. univ.	Lic. Docto-rado
T O T A L	1012	418	594	287	725	489	220	172
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	41.3	58.7	28.4	71.6	48.3	21.7	17.0
No Responden	53	20	33	16	37	23	7	10
Insufic. formac. humana	230	77	153	56	174	123	38	26
Poca formac. Crist. Relig.	204	87	117	47	157	116	39	29
Escasa Identidad Caris.Hosp.	158	60	98	45	113	71	35	31
Escasa vida de fe	268	114	154	64	204	119	60	54
Incapacidad comp. Consagr.	89	29	60	25	64	43	18	9
Ninguna dificultad	329	146	183	99	230	154	84	57
Otros	78	40	38	29	49	33	24	16

Si la mayor dificultad es manifestada como la escasa vida de fe, seguida inmediatamente de un par de dificultades halladas en el ámbito de la propia **formación** considerada insuficiente tanto en el campo de la formación **humana (22.7%), como en la cristiana y religiosa (20.2%).**

Sobre la primera se lamentan sobre todo los HSJD de Asia (37.8%), de África (28.6%) y de AL (29.1%), los más jóvenes entre los 18 y los 35 años (31.8%), con menos de 5 años de profesión (30.3%) y los meros diplomados (25.2%). Sobre la segunda también Asia y África, los HSJD entre los 36 y los 55 años, los diplomados y los superiores provinciales.

Relacionado por afinidad con las precedentes dificultades se ha estudiado el **8.8% de los HSJD que muestra incapacidad para asumir los compromisos de la vida consagrada** hospitalaria, sobre todo en USA (18.3%) y en (11.8%), entre los más jóvenes (13.4%) con menos de 5 años de profesión, entre los formadores vocacionales y los superiores.

Por último 1 de cada 7 HSJD encuestados lamenta poca claridad sobre la identidad de la vocación hospitalaria (**15.6%**), especialmente en USA (28.3%), en EC (19.6%) y en Asia (18.1%), en las clases de edad más jóvenes, con menos de 5 años de profesión religiosa, entre los que tienen una licenciatura o un doctorado, entre los formadores (20%), especialmente entre los que trabajan en la pastoral vocacional.

Tab. 2.4 – Principales dificultades para vivir la identidad de la propia consagración hospitalaria, según el cargo desempeñado (en V.A. y %).

	TOTAL	Gobgen	Suploc	Forma-	Ningún
	respon	Gobpro	Direc.	dor	
	den	Centro	vocac.	cargo	
T O T A L	1012	87	222	70	633
*Porcentajes sobre N.Total:	100.0	8.6	21.9	6.9	62.5
No Responden	53	2	15	4	32
	5.2	2.3	6.8	5.7	5.1
Insufic. formac. humana	230	19	47	14	150
	22.7	21.8	21.2	20.0	23.7
Poca formac. Crist.Relig.	204	26	51	13	114
	20.2	29.9	23.0	18.6	18.0
Escasa Identid Carisma Hosp.	158	14	32	14	98
	15.6	16.1	14.4	20.0	15.5
Escasa vida de fe	268	31	61	17	159
	26.5	35.6	27.5	24.3	25.1
Incapacidad comp. Consagr.	89	9	9	9	62
	8.8	10.3	4.1	12.9	9.8
Ninguna dificultad	329	21	75	11	222
	32.5	24.1	33.8	15.7	35.1
Otros	78	7	19	10	42
	7.7	8.0	8.6	14.3	6.6

Recopilando los elementos principales de esta pregunta, podemos destacar que, más allá de un tercio aproximadamente de los Hermanos que no presentan ninguna dificultad para vivir la identidad de la propia consagración hospitalaria, las mayores dificultades son concretadas en la escasez de la vida de fe, y de oración, en la insuficiente formación humana, cristiana y religiosa, y por un porcentaje más reducido también en la poca claridad del carisma propio de la Orden como en la dificultad para asumir compromisos en la vida consagrada. Esto surge sobre todo en las franjas más jóvenes de edad, en USA, pero bastante más entre los HSJD de Asia y de África.

Se manifiesta también una cierta homogeneidad en la distribución de las respuestas que convienen todas especialmente entorno del 20-30%, signo de una importante reflexión y atención en las respuestas dadas. Siendo también la primera pregunta de la sesión, destacamos que el compromiso de los HSJD ha sido muy alto. Queda sin embargo una cierta perplejidad metodológica e interpretativa en la lectura de estos, es decir, incluso si el texto de la pregunta claramente era dirigido a la percepción de las *propias* dificultades, tal vez suge la sospecha que el sujeto haya respondido tanto refiriéndose a sí mismo, como también quizás, en cualquier caso, a los Hermanos en general; en cualquier caso las respuestas obtenidas han sido muy precisas y bien identificadas.

2. LAS MOTIVACIONES EN EL ORIGEN DE LA PROPIA VOCACIÓN (preg.12)

La investigación de las motivaciones de las propias elecciones, constituyen una dimensión central del actuar humano, tanto o más necesaria cuando se trata de la orientación definitiva de la propia vida. Estudiar, en consecuencia, las razones por las que una persona ha escogido entrar en la vida consagrada según el carisma de San Juan de Dios, es un aspecto muy importante también, para adoptar los fundamentos sobre los cuales ha sido construida una vida y valorar la posibilidad de ser propuesta también en los momentos actuales.

2.1. Visión de conjunto

Las respuestas obtenidas de los 5 ítems de la pregunta 12 del cuestionario, presentan un desarrollo muy interesante.

Sobre todo se trata de una pregunta acogida por todos, solamente el 1% no ha dado respuesta. En segundo lugar, hay en torno a un 19% de HSJD que han añadido otras motivaciones. En tercer lugar, las restantes respuestas se han polarizado claramente en torno a dos bloques, preferentemente distintos, en la elección, es decir, un grupo de razones se concentran alrededor de la figura del *encuentro con el enfermo objeto de un particular testimonio de caridad (40% HSJD 813)*, un segundo núcleo es menos temático y más heterogéneo en torno al 20% (HSJD 390), dejando aislado un ítem más concreto.

0.	<i>No responden</i>	1.0 %
1.	El encuentro con un pobre y/o con un enfermo	42.3
2.	El testimonio de un Hermano en el servicio a los enfermos	38.0
3.	La orientación de mi director espiritual	20.5
4.	La vida fraterna de los Hermanos	18.1
5.	Una enfermedad en mi experiencia personal	8.9
6.	<i>Otros</i>	19.3

Se recoge un gran impacto, en cualquier caso por el 80% de los HSJD encuestados, que ha tenido el encuentro personal con un enfermo y el testimonio de caridad de otro Hermano en el servicio de la caridad hacia el que sufre. Es un índice muy significativo, pues, a nivel de propuesta pastoral para presentar a los jóvenes experiencias de estos encuentros altamente estimulantes.

En segundo lugar emerge claramente la importancia y el valor de un guía o director espiritual (20.5%) en el acompañamiento y orientación de la propia elección que, como se podrá ver a continuación (inmediatamente en la siguiente pregunta, e incluso en las sugerencias propuestas al

final del cuestionario) constituye todavía una de las piedras fundamentales del surgimiento y de la perseverancia de la vocación.

El tercer elemento significativo permanece siempre el testimonio de la vida fraterna de los Hermanos (18.1%): *“el contemplar cómo se aman”*. En un ambiente social en el cual se busca el amor y el afecto, de los que se siente particular necesidad, encontrarlo visible en la comunidad religiosa abre el corazón e impulsa a experimentarlo concretamente.

2.2. Análisis específicos

Descendiendo a un análisis más específico destacamos que:

El encuentro con un pobre y/o con un enfermo ha sido la razón principal de la propia vocación para el **42.3%** de los HSJD, equivalente a 428 Hermanos. Esto se declara sobre todo en Asia (63%), en la EC (57.1%), en África, es mucho menor en ES (27.4%), entre los HSJD más jóvenes (60.3%) y el segundo tramo de edad (52.8%), bastante menor entre los HSJD de más de 56 años.

Tab. 2.5- Motivaciones en la base de la propia vocación. Distribución por zonas geográficas (en V.A. y %)

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	Africa	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	10	5	2	0	1	1	1
Testimonio de Hermano	385	158	45	34	66	66	16
-----	38.0	41.6	23.8	40.5	38.4	52.0	26.7
Mi director espiritual	207	99	24	26	24	22	12
-----	20.5	26.1	12.7	31.0	14.0	17.3	20.0
El encuentro con un pobre	428	104	108	40	70	80	26
-----	42.3	27.4	57.1	47.6	40.7	63.0	43.3
La vida fraterna	183	55	24	14	39	30	21
-----	18.1	14.5	12.7	16.7	22.7	23.6	35.0
Enfermedad personal	90	20	28	12	13	14	3
-----	8.9	5.3	14.8	14.3	7.6	11.0	5.0
Otros	195	98	41	9	32	7	8
-----	19.3	25.8	21.7	10.7	18.6	5.5	13.3

En el tramo más adulto de los HSJD, sin embargo, las razones fundamentales son destacables en la medida porcentualmente más elevada en el *testimonio de caridad de un Hermano (44.1%)*. Además de un discreto porcentaje de entre las diversas razones presentadas por nosotros (*Otros, 27.5%*), como aparece en la Tab. 2.6.

En segundo lugar, en más de un tercio de los HSJD es *indicado el testimonio de un Hermano en el servicio de los enfermos (38%)*. Está presente en mayor medida en Asia (52%) y en la ES (41.6%), también aquí es la prioritaria; entre los HSJD de mediana edad, de los 36 a los 74 años y entre el 45% de los diplomados, como aparece en la Tab. 2.7.

Tab.2.6 Motivaciones en la base de la propia vocación. Distribución por clases de edades y años de profesión (en VA y %)

	TOTAL respon den	CLASES de EDAD				AÑOS de PROFESIÓN			
		18-35 años	36-55 años	56-74 años	75-96 años	Hasta 5 años	6-25 años	26-50 años	Más de 50 años
T O T A L	1012	239	307	324	132	208	280	349	148
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	23.6	30.3	32.0	13.0	20.6	27.7	34.5	14.6
No Responden	10	1	2	3	2	0	2	4	2
-----	1.0	.4	.7	.9	1.5	.0	.7	1.1	1.4
Testimonio de Hermano	385	80	117	143	44	64	109	154	53
-----	38.0	33.5	38.1	44.1	33.3	30.8	38.9	44.1	35.8
Mi director espiritual	207	36	56	72	41	29	61	72	41
-----	20.5	15.1	18.2	22.2	31.1	13.9	21.8	20.6	27.7
En encuentro con un pobre	428	144	162	92	28	130	151	107	30
-----	42.3	60.3	52.8	28.4	21.2	62.5	53.9	30.7	20.3
La vida fraterna	183	64	49	48	20	55	52	46	25
-----	18.1	26.8	16.0	14.8	15.2	26.4	18.6	13.2	16.9
Enfermedad personal	90	28	35	16	10	30	30	20	7
-----	8.9	11.7	11.4	4.9	7.6	14.4	10.7	5.7	4.7
Otros	195	24	42	89	37	24	30	88	44
-----	19.3	10.0	13.7	27.5	28.0	11.5	10.7	25.2	29.7

Tab.2.7 - Motivaciones en la base de la propia vocación. Distribución por compromisos formativos y títulos de estudio (en V.A. y %)

	TOTAL respon den	5.2 FORMAC.		5.3 PASTOR.		TÍTULO de ESTUDIO		
		Si	No	Si	No	Profes técni- co	Bachi- grad. univ.	Lic. Docto- rado
T O T A L	1012	418	594	287	725	489	220	172
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	41.3	58.7	28.4	71.6	48.3	21.7	17.0
No Responden	10	4	6	5	5	5	3	0
-----	1.0	1.0	1.0	1.7	.7	1.0	1.4	.0
Testimonio de Hermano	385	154	231	111	274	220	70	58
-----	38.0	36.8	38.9	38.7	37.8	45.0	31.8	33.7
Mi director espiritual	207	89	118	63	144	106	49	29
-----	20.5	21.3	19.9	22.0	19.9	21.7	22.3	16.9
En encuentro con un pobre	428	157	271	110	318	208	87	76
-----	42.3	37.6	45.6	38.3	43.9	42.5	39.5	44.2
La vida fraterna	183	83	100	63	120	80	43	30
-----	18.1	19.9	16.8	22.0	16.6	16.4	19.5	17.4
Enfermedad pesonal	90	32	58	21	69	40	17	15
-----	8.9	7.7	9.8	7.3	9.5	8.2	7.7	8.7
Otros	195	90	105	53	142	82	53	36
-----	19.3	21.5	17.7	18.5	19.6	16.8	24.1	20.9

A una distancia alrededor de 20 puntos porcentuales se sitúa la **orientación de mi director espiritual (20.5%)**, que ha sido sobre todo la elección del 31% de los HSJD de África y del 26.1% de ES, pero también la segunda en el orden de prioridad, por parte de los más ancianos (31.1%) de edad y de profesión; en menor medida en los graduados y en los superiores provinciales como aparece en la Tab.2.8.

La vida fraterna de los Hermanos ha sido la razón principal para el **18.1% (183 HSJD)** de los encuestados sobre todo en USA (35%), entre los más jóvenes ((35%), los superiores provinciales (24.1%) y los responsables de la pastoral vocacional (27.4%).

Tab.2.8 - Motivaciones en la base de la propia vocación. Distribución por cargos de responsabilidad (en V.A. y %)

	CARGO DESEMPEÑADO				
	TOTAL respon den	Gobgen Gobpro	Suploc Direc. Centro	Forma- dor vocac.	Ningún cargo
T O T A L	1012	87	222	70	633
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	8.6	21.9	6.9	62.5
No Responden	10	1	4	0	5
-----	1.0	1.1	1.8	.0	.8
Testimonio de Hermano	385	30	85	25	245
-----	38.0	34.5	38.3	35.7	38.7
Mi director espiritual	207	10	45	10	142
-----	20.5	11.5	20.3	14.3	22.4
El encuentro con un pobre	428	39	96	34	259
-----	42.3	44.8	43.2	48.6	40.9
La vida fraterna	183	21	26	14	122
-----	18.1	24.1	11.7	20.0	19.3
Enfermedad personal	90	8	13	13	56
-----	8.9	9.2	5.9	18.6	8.8
Otros	195	15	51	12	117
-----	19.3	17.2	23.0	17.1	18.5

En conclusión, queremos confirmar la importancia que han tenido para su vocación las razones, en primer lugar, del encuentro con el enfermo y del testimonio de caridad en ello implicada. Pero una apreciación es atribuida, de hecho también, a la dirección espiritual y a la guía encontrada en el mismo proceso formativo y vocacional como es confirmado por el estudio relativo a la necesidad y a la importancia de un guía en las más diversas situaciones de dificultad en la misma vida religiosa.

En el párrafo siguiente en efecto, trataremos de estudiar las otras razones que sin embargo no favorecen la perseverancia en la propia vocación y que son declaradas principalmente responsables de la falta de perseverancia en el interior de la Orden.

3. LAS RAZONES DE ABANDONO Y DE SALIDA DE LA ORDEN (preg. 18)

Las congregaciones de la Iglesia han afrontado muchas veces este tema, incluso de manera sistemática con seminarios y estudios detallados; era nuestro objetivo estudiar la percepción y el conocimiento que de este fenómeno tenían los HSJD, con el fin, y con un mayor conocimiento pudiera ser también prevenido y oportunamente contrastado.

3.1. Visión de conjunto

El estudio de este párrafo desea mostrar el conocimiento de la Orden en su globalidad sobre las **razones prevalentes por las cuales un Hermano sale de la Orden**. Esto constituye un instrumento de mucha importancia para analizar las diferentes valoraciones en las diversas zonas geográficas, clases de edad y cargos institucionales.

También sobre esta pregunta la contestación ha sido unánime: sólo el 1.8% no ha contestado mientras que un 7.7% considera válidas otras diversas razones.

En el cuadro siguiente indicamos la valoración de los Hermanos según la distribución por orden de mayor frecuencia.

0.	No responden	1.8 %
1.	Abandono de la vida espiritual	55.1
2.	Dificultades en las relaciones interpersonales de la vida comunitaria	37.0
3.	Disminución de las motivaciones vocacionales	33.7
4.	El activismo que oscurece la identidad de los consagrados	20.8
5.	Motivaciones de tipo afectivo	18.3
6.	Presiones de los familiares	2.5
7.	Otros	7.7

A diferencia de las otras contestaciones de esta sección aquí el porcentaje del 55.1% es el más alto obtenido en todas las preguntas: destaca sobre todas abundantemente. Más de la mitad de los HSJD se concentra sobre el **abandono de la vida espiritual (55.1%)**. La gran convergencia respecto a esta razón que, sin embargo en el orden de las alternativas no estaba puesta en el primer lugar de más fácil e inmediata contestación, nos parece demostrar entre los HSJD un correcto discernimiento espiritual, imbuido de una alta consideración sobre la importancia de la vida sobrenatural en la formación del consagrado por lo cual se constata que su ausencia produce efectos desastrosos en la perseverancia vocacional. Solamente en un segundo momento se refieren a razones de orden humano de convivencia relacional y de vida fraterna. De hecho sólo a unos 20 puntos de diferencia se concentra un par de razones que han tenido casi una idéntica valoración, es decir las **dificultades de las relaciones interpersonales en la vida comunitaria (37%)**, a la cual sigue de cerca un tercio de los HSJD (**33.7%) la debilitación y la desaparición de las motivaciones vocacionales**.

Una segundo par de opiniones de porcentajes bastante similares se refieren al **activismo que oscurece la identidad de los consagrados (20.8%)** y a motivaciones de **tipo afectivo (18.3%)**.

De manera escasa aparecen en la conciencia de la Orden las dificultades derivadas de las **presiones familiares: (2.5%)**, consideradas como más frecuentes por los HSJD de USA (6.7%), África (4.8%) y Asia (4.7%), así como por los más jóvenes (5.4%).

3.2. Análisis específicos

Entrando en lo específico, con un sistemático análisis, queremos profundizar los detalles. Sobre todo **el abandono de la vida espiritual (55.1%)** recoge el consenso de más de la mitad de los HSJD, especialmente en Asia (55.1%), entre los más ancianos el (55.1%), los formadores (58.1%), los superiores locales (59%); inferior a la media es sin embargo la opinión de las otras zonas geográficas sobre todo de USA (apenas el 40%), pero también de los más jóvenes en edad (52.3%) y de profesión (49%): que viene a reforzar nuestra opinión más arriba manifestada en la visión de conjunto.

La dificultad en las relaciones interpersonales de la vida comunitaria (37%) desde el plano humano es un factor desencadenante, la segunda motivación reconocida como la prevalente en África (52.4%), también en Asia (48.8%), en USA (43.3%) y en EC (40.7%); en las dos primeras clases de edad en la opinión misma de los superiores provinciales y de los encargados de la pastoral vocacional (43.8%). Bastante menos relevante lo es para ES (32.6%), para los HSJD de más de 56 años (36.4%), de manera particular para los más ancianos (24.2%), y para los superiores locales.

Tab. 2.9 – Razones prevalentes del abandono de la Orden. Distribución por zonas geográficas (en F y %)

	Z O N A de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canada Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
*Porcentaje sobre N.Total :	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	18	7	6	0	3	0	2
Disminución motivaciones	341	137	68	28	55	32	21
Activismo oscurece Consag.	211	75	40	15	53	19	9
Motivaciones tipo afectivo	185	73	26	7	37	30	12
Relaciones interpers difícil	374	124	77	44	41	62	26
Abandono vida espiritual	558	215	100	44	92	83	24
Presiones de familiares	25	3	3	4	5	6	4
Otros	78	35	16	6	13	3	5

Tab. 2.10 – Razones prevalentes del abandono de la Orden. Distribución por clases de edad, y profesión religiosa (en V.A. y %)

	CLASES de EDAD				AÑOS de PROFESIÓN				
	TOTAL respon den	18-35 años	36-55 años	56-74 años	75-96 años	Hasta 5 años	6-25 años	26-50 años	Más de 50 años
T O T A L I	1012	239	307	324	132	208	280	349	148
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	23.6	30.3	32.0	13.0	20.6	27.7	34.5	14.6
No Responden	18	3	2	5	7	1	2	7	5
Disminución motivaciones	341	83	96	116	40	68	88	127	47
Activismo oscurece Consag.	211	55	75	56	25	45	64	70	29
Motivaciones tipo afectivo	185	43	53	70	17	41	47	63	28
Relaciones interpers difícil	374	95	128	118	32	87	116	130	34
Abandono vida espiritual	558	125	165	174	86	102	159	193	89
Presiones de familiares	25	13	3	5	4	9	6	5	3
Otros	78	12	22	30	14	13	20	28	16

La disminución de las motivaciones vocacionales (33.7%) es manifestada sobre todo por los HSJD de las dos zonas europeas, de USA (35%), de los que desempeñan cargos de responsabilidad, incluso de los más jóvenes; bastante menos relevante sin embargo es esta razón para los HSJD de Asia (25.2%).

Uno de los dos ítems del último par de motivaciones del abandono es considerado **el activismo que oscurece la identidad de los consagrados (20.8%)**, sobre todo en AL (30.8%), entre los HSJD de menos de 55 años, entre los diplomados (26.2%), los superiores provinciales (26.4%) y los responsables de la pastoral vocacional.

Tab. 2.11 – Razones prevalentes del abandono de la Orden. Distribución por cargos desempeñados (en V.A. y %)

	CARGOS DESEMPEÑADOS				
	TOTAL respon den	Gobgen Gobpro	Suploc Direc. Centro	Forma- dor vocac.	Ningún cargo
T O T A L	1012	87	222	70	633
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	8.6	21.9	6.9	62.5
No Responden	18	0	4	0	14
-----	1.8	.0	1.8	.0	2.2
Disminución motivaciones	341	31	77	24	209
-----	33.7	35.6	34.7	34.3	33.0
Activismo oscurece Consag.	211	23	48	15	125
-----	20.8	26.4	21.6	21.4	19.7
Motivaciones tipo afectivo	185	16	45	16	108
-----	18.3	18.4	20.3	22.9	17.1
Relaciones interpers difícil	374	34	76	27	237
-----	37.0	39.1	34.2	38.6	37.4
Abandono vida espiritual	558	50	131	30	347
-----	55.1	57.5	59.0	42.9	54.8
Presiones de familiares	25	0	2	0	23
-----	2.5	.0	.9	.0	3.6
Otros	78	4	14	13	47
-----	7.7	4.6	6.3	18.6	7.4

Menos importancia se atribuye a las **motivaciones de tipo afectivo (18.3)** también por parte de los superiores provinciales, pero no por los HSJD de Asia (23.6%), de AL (21.5%), y de USA (20%), por la clase de edad de 56-74 años (21.6%), por los formadores (22.9%), por los licenciados y graduados (26.7%).

En conclusión, por las consideraciones de los Hermanos entre las motivaciones para el abandono de la Orden parecen prevalecer las razones de tipo espiritual, como el abandono de la vida espiritual y la disminución de las razones vocacionales pero no sólo abandonar, también (para los más jóvenes y formadores) surgen con particular evidencia, las dificultades concretas en las relaciones interpersonales en el interior de la vida comunitaria. El excesivo activismo y los problemas afectivos son aquellos factores que rodean, uno como fondo y el otro como efecto que acompañan siempre los momento de crisis.

4. IMPORTANCIA DE LA DIRECCIÓN ESPIRITUAL (preg. 13)

"Vae soli!, porque cuando uno cae no tiene quien le pueda levantar". Era una de las más frecuentes recomendaciones de la vida espiritual y de la ascética hasta no hace mucho tiempo, en su forma pasiva, que hoy llega a ser activa.

4.1. Visión de conjunto

En particular hoy la urgencia y el valor del **director espiritual** parece resurgir con fuerza como acompañante espiritual, para lo cual se requieren dotes particulares y una cuidadosa preparación, ya que no está llamado solamente a ser una especie de instructor técnico sobre cuanto respecta a la vida religiosa sino que tiene una tarea más bien ardua y hermosa de ser un intérprete sagaz y paternal del corazón del hombre y de la acción de Dios. Se le exige hoy una capacidad para suscitar preguntas con frecuencia ocultas que serán desenmascaradas con coraje y confianza. Para

cuanto se disimule, él está. Su tarea es aquella de tocar a los jóvenes en lo profundo, de provocar su estupor, de advertirle del misterio que le rodea, de conducirles a una gran experiencia de silencio, de incitarles a entrar en sí mismos, ayudarles con el don del discernimiento espiritual y del consejo para captar la acción de Dios y encontrar las palabras justas para expresar una indicación que interprete de modo adecuado la profecía de cada vocación.

En nuestra investigación vuelve de manera palpable la confirmación de esta necesidad por parte de la totalidad de los HSJD encuestados (sólo el 1% no ha contestado). Invitados a responder a esta pregunta lo han hecho formulando de manera diversa las intervenciones sobre la gama de las propuestas ofrecidas en el cuestionario.

Tanto más que el 9.2% de ellos se ha pronunciado por *otras soluciones*, como aparece en el cuadro referido a las respuestas a la pregunta: "***En situaciones de dificultad en tu vida de consagrado¿ a quién pides consejo?***"

0. No responden	1.0 %
1. Director espiritual	39.9
2. Confesor	38.0
3. Un Hermano	30.8
4. Superior local/provincial	18.6
5. Formador	9.2
6. Ninguno	6.6
7. Otros	9.2

Desde esta perspectiva global resulta que tres son las figuras emergentes a quien con más frecuencia se recurre en situaciones de dificultad. No obstante se recoge en porcentajes bastante similares y elevados las dos figuras clásicas institucionales del *Director espiritual (39.9%)* y del *confesor (38%)*, pero se añade actualmente también la figura de un *Hermano de confianza (30.8%)* en el que se confía la mayor parte de los casos. En porcentajes mucho más reducidos se recurre también al Superior local (18.6%), un Hermano sobre diez también al formador; el (6.6%) no se abre con ninguno.

No se infravalora el 9.2% que recurre a otras figuras que no son ciertamente las clásicas y tradicionales, habiendo escogido el ítem *otros*. Son especialmente los HSJD desde 36 años en adelante.

4.2. Análisis específicos

El estudio analítico de cada ítem respecto a las diferentes variables hace surgir algunos elementos típicos y muy iluminadores para algunas elecciones de fondo.

El director espiritual y el confesor permanecen las dos figuras clásicas por referencia a todos los niveles, en todas las zonas geográficas y en todas las clases de edad. En particular para los ancianos, el confesor constituye la persona central, incluso más y mejor que el Director espiritual que realmente viene a disminuir su importancia con el transcurso de los años. Sin embargo para las generaciones más jóvenes constituye la figura de referencia más importante y necesaria.

Todo ello tiene efecto incluso al considerar las propias *zonas geográficas* ya que el recurso a la persona del ***director espiritual*** es mayormente buscado en aquellas zonas donde es predominante la presencia de los jóvenes como en Asia (59.8%), en África (42.9%) en AL (59.8%) incluso en USA

(53.3%) (Tab. 2.12); un poco menos se valora en las dos zonas europeas habitadas preferentemente por adultos y ancianos.

Tab. 2.12 – Persona a la que se pide consejo en las dificultades de la vida consagrada. Distribución por zonas geográficas (en V.A. y %).

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	10	6	3	0	0	1	0
-----	1.0	1.6	1.6	.0	.0	.8	.0
Al Director espiritual	404	117	63	36	80	76	32
-----	39.9	30.8	33.3	42.9	46.5	59.8	53.3
Al Superior local	188	90	24	18	31	17	8
-----	18.6	23.7	12.7	21.4	18.0	13.4	13.3
A un Formador	93	15	13	9	30	25	1
-----	9.2	3.9	6.9	10.7	17.4	19.7	1.7
A un Hermano	312	108	41	50	41	49	23
-----	30.8	28.4	21.7	59.5	23.8	38.6	38.3
Al Confesor	385	153	109	14	53	39	17
-----	38.0	40.3	57.7	16.7	30.8	30.7	28.3
A nadie	67	34	12	2	9	9	1
-----	6.6	8.9	6.3	2.4	5.2	7.1	1.7
Otros	93	29	28	3	18	5	10
-----	9.2	7.6	14.8	3.6	10.5	3.9	16.7

Refiriéndonos más directamente a las *clases de edad y profesión* es requerido por la mitad de los HSJD más jóvenes seguidos de los adultos, en menor medida sin embargo por los de sesenta y por los ancianos (Tab.2.13).

Tab. 2.13 – Persona a la que se pide consejo en las dificultades de la vida consagrada. Distribución por clases de edad y años de profesión (en V.A. y %).

	CLASES de EDAD					AÑOS de PROFESIÓN			
	TOTAL respon den	18-35 años	36-55 años	56-74 años	75-96 años	Hasta 5 años	6-25 años	26-50 años	Más de 50 años
T O T A L	1012	239	307	324	132	208	280	349	148
*Porcentaje sobre N.Total :	100.0	23.6	30.3	32.0	13.0	20.6	27.7	34.5	14.6
No Responden	10	3	1	3	2	2	1	3	2
-----	1.0	1.3	.3	.9	1.5	1.0	.4	.9	1.4
Al Director espiritual	404	117	144	108	31	109	132	117	36
-----	39.9	49.0	46.9	33.3	23.5	52.4	47.1	33.5	24.3
Al Superior local	188	29	62	67	29	30	44	77	35
-----	18.6	12.1	20.2	20.7	22.0	14.4	15.7	22.1	23.6
A un Formador	93	69	17	3	3	69	11	3	4
-----	9.2	28.9	5.5	.9	2.3	33.2	3.9	.9	2.7
A un Hermano	312	84	131	84	12	62	125	101	15
-----	30.8	35.1	42.7	25.9	9.1	29.8	44.6	28.9	10.1
Al Confesor	385	73	80	147	81	65	79	145	86
-----	38.0	30.5	26.1	45.4	61.4	31.3	28.2	41.5	58.1
A nadie	67	8	19	24	15	5	19	27	15
-----	6.6	3.3	6.2	7.4	11.4	2.4	6.8	7.7	10.1
Otros	93	13	33	31	15	10	31	33	15
-----	9.2	5.4	10.7	9.6	11.4	4.8	11.1	9.5	10.1

Es muy valorado por los formadores y más todavía por los encargados de la pastoral vocacional, los últimos con más frecuencia parecen preferirlo al confesor (Tab. 2.14). La misma valoración

hacen también los graduados y los licenciados que reconocen su importancia, más que los diplomados.

Tab. 2.14 – Persona a la que se pide consejo en las dificultades de la vida consagrada. Distribución por compromisos formativos y títulos de estudio (en V.A. y %).

	TOTAL respon- den	5.2 FORMAC.		5.3 PASTOR.		TÍTULO de ESTUDIO--		
		Si	No	Si	No	Profes- técni- co	Bachi- univer- sitar.	Lic. Docto- rado
T O T A L	1012	418	594	287	725	489	220	172
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	41.3	58.7	28.4	71.6	48.3	21.7	17.0
No Responden	10	4	6	2	8	3	3	1
-----	1.0	1.0	1.0	.7	1.1	.6	1.4	.6
Al Director espiritual	404	174	230	142	262	193	77	77
-----	39.9	41.6	38.7	49.5	36.1	39.5	35.0	44.8
Al Superior local	188	83	105	56	132	101	43	27
-----	18.6	19.9	17.7	19.5	18.2	20.7	19.5	15.7
A un Formador	93	16	77	13	80	47	16	7
-----	9.2	3.8	13.0	4.5	11.0	9.6	7.3	4.1
A un Hermano	312	126	186	90	222	133	87	63
-----	30.8	30.1	31.3	31.4	30.6	27.2	39.5	36.6
Al Confesor	385	172	213	102	283	204	72	54
-----	38.0	41.1	35.9	35.5	39.0	41.7	32.7	31.4
A nadie	67	17	50	10	57	38	10	10
-----	6.6	4.1	8.4	3.5	7.9	7.8	4.5	5.8
Otros	93	38	55	33	60	40	26	18
-----	9.2	9.1	9.3	11.5	8.3	8.2	11.8	10.5

Por último se da siempre más importancia y frecuencia a la confidencialidad hacia **algún Hermano (30.8%)**, sobre todo el África (59.5%) que está en primer lugar, incluso antes del confesor y del Directo espiritual. También en Asia (38.6%) y en USA (38.3%), está inmediatamente después del director espiritual y antes del confesor como también entre los HSJD de las primeras dos clases de dad y entre los formadores. No sienten particular necesidad los hermanos sin especiales cargos de responsabilidad.

Más bien es ignorado en general el recurso al **formador (9.2%)**, pero no en AL y en Asia, ni entre los más jóvenes.

En conclusión, al no encontrar porcentajes altísimos o destacados particularmente en las diversas figuras de referencia, permanecen bastantes sólidas las clásicas del director espiritual y del confesor.

5. LAS DIFICULTADES EN LA PRÁCTICA DE LOS CONSEJOS EVANGÉLICOS (preg. 14-17)

En la investigación de la identidad de los particulares institutos religiosos que buscan una respuesta a la necesidad de una concreta fisionomía, la teología del carisma se llega a encarnar en las diversas modalidades con las que cada uno de ellos viene a realizar la observancia de los consejos evangélicos. Utopía sería pensar que su práctica sea totalmente fácil e indolora. La teología de la cruz, iluminada por la Pascua de Resurrección forma parte central de la vida consagrada y la práctica de los consejos evangélicos es el campo concreto. Estudiar las dificultades que se encuentran podría parecer inútil y un vacío ejercicio sociológico. Pero tomar conciencia de los ámbitos en los cuales esto se pueda verificar principalmente, es en cambio un ejercicio sabio de formación espiritual, exigido sobre todo por las actuales transformaciones sociales (el “mundo”

juandediano) que sitúan a los institutos religiosos y a la misma Iglesia frente a los retos siempre nuevos.

De aquí la razón de este nuevo párrafo que intenta concretar la percepción, las opiniones y la sensibilidad de los Hermanos respecto a las modalidades del ejercicio de este sector fundamental de la vida religiosa, constituidos por los tres consejos evangélicos y por un cuarto voto de hospitalidad propio de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios.

5.1. Dificultades respecto del voto de castidad (preg. 14)

En la más reciente doctrina del Concilio Vaticano II y en las mismas constituciones de los Hermanos de San Juan de Dios la castidad consagrada "*es un don eximio de la gracia*" (Cons 10-11) que ayuda a vivir la propia sexualidad "en el Espíritu" y con "la ayuda del Espíritu", así como hacer de ella una energía de relación y de vida que ayuda a la persona a crecer en su dimensión humana y cristiana.

Por lo cual el religioso con la ayuda del espíritu sublima su sexualidad convirtiéndola en una energía de relación abierta a todos, una fuente de relación para llevar a todos la salvación de Cristo. En este sentido encuentra en la formación de auténticas relaciones interpersonales maduras según las condiciones del propio estado un instrumento propio de fidelidad y apostolado.

0. No responden	6.6 %
1. Inmadurez afectiva	33.9
2. Incapacidad para vivir auténticamente las relaciones interpersonales	33.9
3. Dificultad para vivir de modo integrada la dimensión afectivo-sexual	32.7
4. Abuso de los medios de comunicación social	29.2
5. El voto de castidad no tiene actualmente mucho valor	6.2
6. El voto de castidad no ayuda al desarrollo de la persona	1.6
7. Otros	9.1

En nuestra investigación hemos individualizado 6 dimensiones, que actualmente pueden cambiar los obstáculos para vivir serenamente el consejo evangélico y el voto de castidad. Sobre ellas hemos pedido una confrontación a todos los Hermanos de la Orden para expresarse al respecto. Su descripción y los resultados obtenidos son concretados en el cuadro precedente, que responde a la pregunta "***¿Qué dificultades se encuentran actualmente para vivir el voto de castidad?***".

Antes de nada los resultados obtenidos nos confirman una antítesis clara en la totalidad de los Hermanos a la mentalidad corriente según los cuales actualmente el voto de castidad no ayudaría al desarrollo de la persona (1.6%). Pero está la presencia de cerca de 63 Hermanos que manifiestan que ***no tiene actualmente mucho valor (6.2%)***, sobre todo en África (13.1%), en Asia (13.2%) y en AL (7.6%), en los más jóvenes (10.5%) que respecto al grupo de los 63 constituyen el 40% de los HSJD y especialmente del 62% de los diplomados con respecto a los graduados (17%) y los doctorados (6%).

En segundo lugar se toma nota de que las dificultades más frecuentes conciernen a la inmadurez afectiva (33.9%), a la incapacidad de vivir auténticamente las relaciones interpersonales (33.9%) y a la dificultad de vivir de modo integrada la propia dimensión afectivo-sexual.

Tab 2.15 - Dificultades para vivir el voto de castidad. Distribución por zonas geográficas (en V.A. y %)

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	67	36	13	3	7	6	2
	6.6	9.5	6.9	3.6	4.1	4.7	3.3
Inmadurez afectiva	343	103	66	29	65	59	21
	33.9	27.1	34.9	34.5	37.8	46.5	35.0
Afectividad no integrada	331	114	59	41	54	43	20
	32.7	30.0	31.2	48.8	31.4	33.9	33.3
Relaciones interpers.dificil	343	132	51	27	51	48	34
	33.9	34.7	27.0	32.1	29.7	37.8	56.7
Castidad no ayuda persona	16	6	3	0	1	4	2
	1.6	1.6	1.6	.0	.6	3.1	3.3
Abuso medios de comunicac	295	105	58	20	52	52	8
	29.2	27.6	30.7	23.8	30.2	40.9	13.3
No tiene hoy mucho valor	63	15	7	11	13	13	4
	6.2	3.9	3.7	13.1	7.6	10.2	6.7
Otros	92	44	23	2	15	5	3
	9.1	11.6	12.2	2.4	8.7	3.9	5.0

Hay tres situaciones que obtienen el mismo porcentaje, consideradas todas sobre el mismo plano y también entre ellas relacionadas. Por el contrario y con la misma fuerza estos datos nos vienen a decir que como factores protectores para que la castidad pueda ser vista serenamente en el ámbito de una plena madurez humana, se necesita saber integrar afectividad y sexualidad en la globalidad más profunda de la personalidad, además el hecho de que se aprenda sobre todo a establecer relaciones interpersonales auténticas. Es la capacidad de administrar las propias relaciones humanas de manera adecuada a la elección hecha ya que ésta conscientemente y "virtuosamente" ha sido objeto de un trabajo espiritual para una plena integración emotiva, racional y física en la globalidad de la persona humana, en función del Reino. Pueden así ser indicados como apreciados objetivos formativos sobre los cuales trabajar a lo largo de la formación, tanto inicial como permanente incluso porque los mismos HSJD de mediana edad lo manifiestan con una atención particular.

En tercer lugar, algo menos de un tercio de los HSJD (29.2%) reconoce en el abuso de los medios de comunicación social y/o en la incapacidad para el control de su uso, una concreta dificultad para vivir serenamente la propia castidad.

Detallando el argumento con un estudio más analítico podemos destacar algunas situaciones particulares.

La situación de inmadurez afectiva (33.9%) es también bastante genérica, y de fácil atribución, pero es destacada especialmente por los HSJD de Asia (46.5%) y de AL (37.8%), menos sin embargo en ES (27.1%), que se concentra mayormente en la dificultad en las relaciones interpersonales (34.7%).

Tab. 2.16 - Dificultades para vivir el voto de castidad. Distribución por clases de edad y años de profesión (en V.A. y %)

	CLASES de EDAD					AÑOS de PROFESIÓN			
	TOTAL respon den	18-35 años	36-55 años	56-74 años	75-96 años	Hasta 5 años	6-25 años	26-50 años	Más de 50 años
T O T A L	1012	239	307	324	132	208	280	349	148
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	23.6	30.3	32.0	13.0	20.6	27.7	34.5	14.6
No Responden	67	11	5	29	20	8	7	29	18
-----	6.6	4.6	1.6	9.0	15.2	3.8	2.5	8.3	12.2
Inmadurez afectiva	343	92	114	99	35	89	90	116	41
-----	33.9	38.5	37.1	30.6	26.5	42.8	32.1	33.2	27.7
Afectividad no integrada	331	88	124	98	18	79	111	106	26
-----	32.7	36.8	40.4	30.2	13.6	38.0	39.6	30.4	17.6
Relaciones interpers.difícil	343	76	113	121	32	61	104	135	37
-----	33.9	31.8	36.8	37.3	24.2	29.3	37.1	38.7	25.0
Castidad no ayuda persona	16	2	8	6	0	1	8	6	0
-----	1.6	.8	2.6	1.9	.0	.5	2.9	1.7	.0
Abuso medios de comunicac	295	68	88	90	46	56	90	87	54
-----	29.2	28.5	28.7	27.8	34.8	26.9	32.1	24.9	36.5
No tiene hoy mucho valor	63	25	18	11	9	19	21	14	7
-----	6.2	10.5	5.9	3.4	6.8	9.1	7.5	4.0	4.7
Otros	92	13	23	29	26	12	21	34	23
-----	9.1	5.4	7.5	9.0	19.7	5.8	7.5	9.7	15.5

Respecto a las clases de edad y profesión, son las dos primeras en poner en evidencia de manera particular, así como también los formadores (38.8%) y los superiores locales (34.2%), menos sin embargo que los provinciales (28.7%).

Tab. 2.17 - Dificultades para vivir el voto de castidad. Distribución por cargo desempeñado (en V.A. y %)

	CARGO DESEMPEÑADO				
	TOTAL respon den	Gobgen Gobpro	Suploc Direc. Centro	Forma- dor vocac.	Ningún cargo
T O T A L	1012	87	222	70	633
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	8.6	21.9	6.9	62.5
No Responden	67	0	13	1	53
-----	6.6	.0	5.9	1.4	8.4
Inmadurez afectiva	343	25	76	22	220
-----	33.9	28.7	34.2	31.4	34.8
Afectividad no integrada	331	37	93	27	174
-----	32.7	42.5	41.9	38.6	27.5
Relaciones interpers.difícil	343	33	81	19	210
-----	33.9	37.9	36.5	27.1	33.2
Castidad no ayuda persona	16	0	4	2	10
-----	1.6	.0	1.8	2.9	1.6
Abuso medios de comunicac	295	36	57	20	182
-----	29.2	41.4	25.7	28.6	28.8
No tiene hoy mucho valor	63	2	8	12	41
-----	6.2	2.3	3.6	17.1	6.5
Otros	92	4	17	7	64
-----	9.1	4.6	7.7	10.0	10.1

Dificultades para vivir de modo integrado la propia dimensión afectivo-sexual (32.7%) se encuentran especialmente en África (48.8%) con 16 puntos de diferencia respecto a la media general, de los HSJD más jóvenes que pertenecen a las dos primeras clases de edad y de profesión, mientras son omitidas por los HSJD más ancianos. Lo evidencian también cuantos tienen títulos universitarios respecto a los diplomados, y los que están en puestos de responsabilidad tanto de gobierno como de formación.

También **el abuso de los medios de comunicación social (29.2%)** es considerado un factor de riesgo para vivir bien el propio voto de castidad, de manera especial por parte de los ancianos (34.8%) de los diplomados (31.9%) de los HSJD de Asia (40.9%) y sobre todo por los superiores del Gobierno General y Provinciales (41.4%).

En conclusión las mayores dificultades han sido manifestadas especialmente en Asia, entre los más jóvenes, pero también entre los HSJD de mediana edad, por los Superiores, y por los que poseen un título universitario.

5.2. Dificultades respecto del voto de pobreza (preg. 15)

En la sociedad de consumo, austeridad personal y voto de pobreza constituyen un testimonio a destacar entre los bienes y de la contracultura, actualmente bastante frecuentemente debatidas e incluso al interno mismo de las Órdenes y de las Congregaciones religiosas, tanto en su dimensión individual como comunitaria y estructural.

1. Uso inadecuado de los medios destinados a la misión hospitalaria	38.2 %
2. Escasa sensibilidad para compartir mi tiempo con los necesitados	31.4
3. Escaso compromiso en el propio trabajo apostólico	24.8
4. No separación de los bienes de la comunidad de los bienes de la obra	18.3
5. Poca disponibilidad para el servicio dentro de la obra (compromisos externos)	14.0
6. Otros	15.3
7. No responden	7.4

La actitud de los HSJD encuestados que ha sido bastante diferenciada sobre todo en relación con los datos de la anterior pregunta sobre el voto de castidad en la que el consenso se ha concentrado uniformemente sobre tres situaciones particulares.

A través de los ítem sobre los cuales los HSJD se han enfrentado podemos individualizar las dimensiones concretas, según las cuales generalmente hoy es comprendida la observancia del voto de pobreza que hace referencia a un aspecto individual, y también institucional.

La distribución apreciable en el cuadro anterior nos presentan claramente las respuestas de los HSJD a la pregunta "¿qué dificultades se encuentran hoy para vivir el voto de pobreza?"

En primer lugar poco menos del 40% de los HSJD expresa que la dificultad principal está en el *uso indebido de los medios destinados a la misión hospitalaria*, al cual se añade otro 13.3%, relativo a la *no separación de los bienes de la comunidad de los bienes de la obra*, con un total de 56.5%. Son dos dimensiones de carácter prevalentemente *estructurales e institucional*, que llegan a implicar especialmente las decisiones de la autoridad competente, por ello a los superiores responsables, cuya reacción podrá ser mejor puesta en evidencia en el análisis siguiente de los detalles.

Hay un segundo grupo de respuestas que implican los aspectos principalmente *individuales*, aquellos que se refieren a la *escasa sensibilidad para compartir el propio tiempo y las propias cualidades con los necesitados (31.4%)*, al *escaso compromiso con el propio trabajo apostólico (24,8%)* y a la *poca disponibilidad para el servicio en el interior de la obra (14%)* que se traduce en la huida para buscar compromisos externos. Pero su suma añade el implicar en modo diferenciado al 70.2% de los HSJD.

Hay por último un 15.3%, equivalente a 155 Hermanos, que declaran tener otra opinión respecto a la precedente. Merecería la pena de tomarla en consideración, ya que sumada a cuantos no han contestado, se alcanza la notable cifra del 22,7% de las contestaciones, ¡que no es poco!

Tab 2.18 - Dificultades para vivir el voto de pobreza. Distribución por zonas geográficas (en V.A. y %)

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	75	40	15	6	7	2	5
	7.4	10.5	7.9	7.1	4.1	1.6	8.3
Uso indebido del dinero	387	113	57	53	67	79	18
	38.2	29.7	30.2	63.1	39.0	62.2	30.0
Compartir tiempo	318	110	61	17	45	54	31
	31.4	28.9	32.3	20.2	26.2	42.5	51.7
No separación de bienes	185	64	45	25	25	19	7
	18.3	16.8	23.8	29.8	14.5	15.0	11.7
Poco compromiso apostólico	251	90	38	22	47	43	11
	24.8	23.7	20.1	26.2	27.3	33.9	18.3
Compromisos externos	142	48	19	9	28	26	12
	14.0	12.6	10.1	10.7	16.3	20.5	20.0
Otros	155	71	34	7	30	7	6
	15.3	18.7	18.0	8.3	17.4	5.5	10.0

Volviendo al análisis más específico del argumento, lo queremos afrontar según los dos grandes bloques de contestaciones: en primer lugar las estructurales y en segundo lugar las más individuales.

Refiriéndonos a las respuestas de tipo institucional, observamos que *el uso indebido de los medios destinados a la misión hospitalaria (38.2%)* es considerada una dificultad entre las más frecuentes sobre todo en África (63.1%) y en Asia (62.2%) con porcentajes muy altos; de casi la mitad de los HSJD más jóvenes (49.8%) y del 46.1% de los que están entre los 6 y 25 años de profesión, del 44,4% de los formadores, pero no es subrayada de manera particular por los superiores tanto centrales como provinciales.

A la *no separación de los bienes de la comunidad de los bienes de la obra (18.35%)* se manifiestan particularmente sensibles sólo los HSJD de África (29.8%), los de 36 a los 55 años (22.5%), en este caso también los superiores tanto centrales (21.8%) como provinciales (20.7%).

La dimensión más individual y personal de la pobreza ha sido verificada sobre sobre tres aspectos, *compartir el propio tiempo y calidad, compromiso en el trabajo apostólico y fidelidad al servicio dentro de la obra.*

Las dificultades encontradas en el primer caso han sido mayormente concretadas por USA ((51.7%) y por Asia (42.5%), allí donde parece más frenética la actividad y la falta de tiempo como nos es confirmado por la misma observación de los HSJD más comprometidos en la actividad de la obra (cfr.Tab.2.19) como son especialmente las dos clases de edad intermedia (32-34%), incluso los más jóvenes (30.1%) y los diplomados (33.9%). Esta laguna ha sido subrayada y reforzada también por todos aquellos que desempeñan algún cargo de responsabilidad tanto a nivel central como provincial (37.9%) y local (36.5%), pero sobre todo por los formadores (40%).

Tab. 2.19 - Dificultades para vivir el voto de pobreza. Distribución por clases de edad y años de profesión (en V.A. y %)

	TOTAL respon den	CLASES de EDAD				AÑOS de PROFESIÓN			
		18-35 años	36-55 años	56-74 años	75-96 años	Hasta 5 años	6-25 años	26-50 años	Más de 50 años
T O T A L	1012	239	307	324	132	208	280	349	148
*Porcentaje sobre N. total:	100.0	23.6	30.3	32.0	13.0	20.6	27.7	34.5	14.6
No Responden	75	13	15	23	22	13	11	28	18
-----	7.4	5.4	4.9	7.1	16.7	6.3	3.9	8.0	12.2
Uso indebido del dinero	387	119	116	109	40	97	129	109	44
-----	38.2	49.8	37.8	33.6	30.3	46.6	46.1	31.2	29.7
Compartir tiempo	318	72	99	112	34	67	76	124	43
-----	31.4	30.1	32.2	34.6	25.8	32.2	27.1	35.5	29.1
No separación de bienes	185	41	69	62	12	32	71	63	16
-----	18.3	17.2	22.5	19.1	9.1	15.4	25.4	18.1	10.8
Poco compromiso apostólico	251	66	76	79	28	56	68	88	33
-----	24.8	27.6	24.8	24.4	21.2	26.9	24.3	25.2	22.3
Compromisos externos	142	37	51	36	16	34	43	45	16
-----	14.0	15.5	16.6	11.1	12.1	16.3	15.4	12.9	10.8
Otros	155	28	43	53	29	25	37	56	33
-----	15.3	11.7	14.0	16.4	22.0	12.0	13.2	16.0	22.3

El escaso compromiso en el propio trabajo apostólico (24.8%) es considerada una dificultad con relación a la pobreza por un HSJD sobre 4, especialmente en Asia (33.9%), en AL (27.3%) y en África (26.2%), por los más jóvenes (27.6%), por los superiores centrales y provinciales (28.7%), pero especialmente por los formadores y los comprometidos vocacionalmente (31.4%).

La vía de huida de la obra (14%) resulta en el conjunto relativamente limitada. Es mayor en las zonas de Asia, de USA y de AL, en las dos clases de edad y de profesión más jóvenes, a nivel de diplomados y de graduados, pero sobre todo de aquellos que no tienen ningún cargo de responsabilidad (15%).

Tab. 2.20 - Dificultades para vivir el voto de pobreza. Distribución por cargos de responsabilidad (en V.A. y %)

	TOTAL respon den	CARGO DESEMPEÑADO			
		Gobgen Gobpro	Suploc Direc. Centro	Forma dor vocac.	Ningún cargo
T O T A L	1012	87	222	70	633
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	8.6	21.9	6.9	62.5
No Responden	75	1	13	0	61
-----	7.4	1.1	5.9	.0	9.6
Uso indebido del dinero	387	32	76	31	248
-----	38.2	36.8	34.2	44.3	39.2
Compartir tiempo	318	33	81	28	176
-----	31.4	37.9	36.5	40.0	27.8
No separación de bienes	185	19	46	13	107
-----	18.3	21.8	20.7	18.6	16.9
Poco compromiso apostólico	251	25	57	22	147
-----	24.8	28.7	25.7	31.4	23.2
Compromisos externos	142	13	30	4	95
-----	14.0	14.9	13.5	5.7	15.0
Otros	155	15	28	15	97
-----	15.3	17.2	12.6	21.4	15.3

En conclusión, las dificultades más relevantes han sido denunciadas por los HSJD que viven en Asia, África y AL, entre aquellos que tienen menos de 55 años, especialmente entre los más

jóvenes, entre los diplomados y los superiores con cargos de responsabilidad. En USA predomina la dificultad para compartir tiempo y disponibilidad; en Asia, África y AL el uso indebido de los medios destinados a la misión hospitalaria, en EC y ES el escaso compartir el tiempo y los servicios hacia los necesitados.

5.3. Dificultades respecto del voto de obediencia (preg.16)

La constatación en torno al voto de obediencia ha tomado en cuenta una más amplia serie de dimensiones (7) y ha recogido un menor porcentaje de rechazo (3.6%) y de divagaciones (*otros* 6,8%). Esto se documenta en el cuadro de los resultados respecto a la pregunta "*¿Qué dificultades se encuentran actualmente para vivir el voto de obediencia?*"

1.	No responden	3.6 %
2.	Falta de comunicación profunda con los superiores	29.9
3.	Incapacidad para renunciar a las propias ideas por un proyecto comunitario	24.1
4.	Fuerte búsqueda de la propia autonomía	23.3
5.	No se entiende el concepto de autoridad como servicio	23.3
6.	La comunidad se reúne pocas veces para discernir sobre el proyecto de vida	21.3
7.	Actitud de orgullo y soberbia personal	18.3
8.	Poca disponibilidad para asumir las peticiones de los superiores	17.4
9.	Otros	6.8

Netamente distintas de las otras, la falta de comunicación profunda con los superiores (29.9%) surge como la dificultad más extendida en general.

Aparte pues de la primera dificultad, el valor de todas las otras respuestas consiste sobre todo en ofrecer una panorámica muy diferenciada en grupos casi iguales sobre aspectos de vida muy significativos.

De hecho con sólo pocos puntos de diferencia siguen otros problemas de carácter individual, espiritual, interior y ascético que están muy vinculados con la propia formación personal. Ellos derivan de la mentalidad corriente y de los estilos de vida actualmente más difundidos como el individualismo, la incapacidad de renunciar a las propias ideas a favor de un proyecto comunitario (24.1%) y la gran búsqueda de la propia autonomía (23.3%) son todos elementos que estructuran la personalidad del Hermano y que se expresan también en actitudes de orgullo y de soberbia personales (18.3%) que tiene como consecuencia la poca disponibilidad para asumir las peticiones y las responsabilidades propuestas por los Superiores (17.4%).

Sobre estos aspectos, muy individualistas y disgregantes, parece necesario trabajar muy intensamente a nivel de la formación, tanto inicial como permanente, en la vida religiosa porque, en efecto, condicionan también los estilos de vida de la comunidad y el espíritu de su estructura incluso organizativa.

De hecho se constata que la comunidad se reúne pocas veces para discernir sobre el proyecto de vida (21.3%); pero por otra parte se lamenta (y es una crítica bastante frecuente) que quien desempeña un papel de responsabilidad no lo vive como servicio (23.3%).

En su articulación la pregunta ha abierto con franqueza una ventana valiente sobre la Orden, mucho más que las anteriores respuestas.

El análisis más detallado que ahora afrontaremos nos permitirá penetrar mejor en el significado de estas afirmaciones.

Tab. 2.21 - Dificultades para vivir el voto de obediencia. Distribución por zonas geográficas (en V.A. y %)

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	36	21	10	0	3	0	2
	3.6	5.5	5.3	.0	1.7	.0	3.3
Poca disponibilidad cargos	176	51	34	13	30	42	6
	17.4	13.4	18.0	15.5	17.4	33.1	10.0
Ideas personales/Prog Comun	244	88	44	22	38	37	15
	24.1	23.2	23.3	26.2	22.1	29.1	25.0
Pocas reuniones Comunidad	216	75	52	18	27	29	15
	21.3	19.7	27.5	21.4	15.7	22.8	25.0
Autoridad no servicio	236	84	29	25	53	31	14
	23.3	22.1	15.3	29.8	30.8	24.4	23.3
No Comunica con los Super	303	120	45	22	60	35	21
	29.9	31.6	23.8	26.2	34.9	27.6	35.0
Orgullo personal	185	53	38	17	35	37	5
	18.3	13.9	20.1	20.2	20.3	29.1	8.3
Búsqueda propia autonomía	236	89	50	34	27	25	11
	23.3	23.4	26.5	40.5	15.7	19.7	18.3
Otros	69	29	14	3	13	3	7
	6.8	7.6	7.4	3.6	7.6	2.4	11.7

La falta de comunicación con los superiores (29.9%) es manifestada sobre todo en USA (35%), en AL (34.9%) y en ES (31.6%). Son los HSJD de los dos tramos más adultos en lamentarse, pero especialmente los ancianos (40.9%) con más de los 50 años de profesión (41.9%) los diplomados (32.9%), aquéllos que no han desempeñado nunca ningún cargo de responsabilidad; en una palabra, quizá (?) aquellos Hermanos que se sienten abandonados y/o a los marginados de la Comunidad o con escasos recursos personales.

La incapacidad de renunciar a las ideas personales a favor del proyecto comunitarios (24.1%) es la expresión más clara de aquel individualismo que parece propagarse en medida más o menos latente en todas las comunidades. Encontramos que esta situación es denunciada especialmente en Asia (29.1%) y en África (26.2%); de las dos clases de edad más jóvenes respectivamente 29.7% (entre los 18-35 años) y 28% (entre los 36-55 años), claramente confirmada por los HSJD con menos de 5 años de profesión (29.8%) y *a contrariis* por la clase de los más ancianos que tienen apenas el 12.1%, señal evidente de una muy diversa formación inicial. Sobre ellos se concentran las respuestas de los formadores (38.6%) y de los comprometidos en la pastoral vocacional (32.2%).

La gran búsqueda de la propia autonomía (23.3%) es otro de los aspectos que más de un HSJD lo manifiesta muy presente para condicionar la propia obediencia religiosa, especialmente en África (40.5%) señalada como la primera razón de la dificultad para observar este voto. Lo manifiestan como tal también los HSJD de los dos tramos de edad intermedias, que están plenamente comprometidos en la responsabilidad y en la actividad apostólica, esto es sobre todo entre los 36-55 años (27.7%); un poco menos pero siempre bastante sensibles lo son aquellos entre los 56-74

años (25%). Esto es confirmado también por la opinión de los mismos superiores centrales y provinciales (31%) y locales (31.5%), incluso por los formadores (31.2%)

Tab. 2.22 - Dificultades para vivir el voto de obediencia. Distribución por clases de edad y años de profesión (en VA y %).

	CLASES de EDAD					AÑOS de PROFESIÓN			
	TOTAL respon den	18-35 años	36-55 años	56-74 años	75-96 años	Hasta 5 años	6-25 años	26-50 años	Más de 50 años
T O T A L	1012	239	307	324	132	208	280	349	148
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	23.6	30.3	32.0	13.0	20.6	27.7	34.5	14.6
No responden	36	4	5	11	15	1	7	14	11
	3.6	1.7	1.6	3.4	11.4	.5	2.5	4.0	7.4
Poca disponibilidad cargos	176	46	72	37	19	44	55	52	21
	17.4	19.2	23.5	11.4	14.4	21.2	19.6	14.9	14.2
Ideas personales/Prog Comun	244	71	86	67	16	62	74	80	19
	24.1	29.7	28.0	20.7	12.1	29.8	26.4	22.9	12.8
Pocas reuniones Comunidad	216	51	56	81	27	44	62	76	31
	21.3	21.3	18.2	25.0	20.5	21.2	22.1	21.8	20.9
Autoridad no servicio	236	49	80	78	28	47	70	82	33
	23.3	20.5	26.1	24.1	21.2	22.6	25.0	23.5	22.3
No Comunica con los Super	303	70	75	103	54	59	80	99	62
	29.9	29.3	24.4	31.8	40.9	28.4	28.6	28.4	41.9
Orgullo personal	185	62	66	43	11	54	58	52	11
	18.3	25.9	21.5	13.3	8.3	26.0	20.7	14.9	7.4
Búsqueda propia autonomía	236	54	85	81	15	42	74	93	19
	23.3	22.6	27.7	25.0	11.4	20.2	26.4	26.6	12.8
Otro	69	11	16	25	16	10	16	23	19
	6.8	4.6	5.2	7.7	12.1	4.8	5.7	6.6	12.8

No se entiende el concepto de autoridad como servicio (23.3%) es la crítica mantenida por un grupo consistente de Hermanos especialmente de AL (30.8%, es la primera dificultad por ellos denunciada) y de África (29.8%), para éstos es la segunda dificultad más relevante después de la búsqueda de la propia autonomía. Bastante reducida en EC (15.3% es la última dificultad señalada). Es la tercera dificultad destacada por los HSJD de 36-55 años (26.1%), pero la segunda de aquéllos que nunca han desempeñado ningún cargo de responsabilidad (24.8%).

La comunidad se reúne pocas veces para discernir sobre el propio proyecto de vida (21.3%): Esta constatación parece pues el resultado de una actitud depresiva en las confrontaciones de la comunidad, como si se dijera "no merece la pena reunirse tanto". Sin embargo un HSJD sobre 5 mantiene que este sea un factor que podría facilitar la circulación de las ideas, el recíproco conocimiento, el estudio del mutuo conocimiento, la fraternidad e incluso la mayor disponibilidad para trabajar por un mismo proyecto común y en consecuencia para vivir mejor el voto de obediencia. Con un cierto sufrimiento se constata la extensión de este hecho especialmente en EC (27.5%) que para esta zona es la primera de entre las dificultades manifestadas. Siguen los USA (25%) y Asia (pero no es la dificultad mayor); incluso la clase de entre los 56-74 años y los diplomados (23.1%). En ello insisten los superiores del Gobierno General y Provinciales (24.2%), los formadores (26%), menos sin embargo los superiores locales (18.5%: que la consideran en el último lugar de las dificultades enumeradas).

Ciertamente la dificultad mayor está en el *propio orgullo y en las actitudes de soberbia (18.3%)* que produce. Lo reconocen sobre todo en Asia (29.1%) donde resulta una de las puntuaciones más altas por nada sin embargo en USA (8.3%); pero incluso los más jóvenes (25.9%), que lo consideran una de las dificultades mayores por ellos declarada, aquéllos con menos de 5 años de profesión religiosa (26%); los graduados (20.3%) e incluso el Gobierno General y Provincial (19.5%) y los Hermanos comprometidos en la pastoral vocacional (21.9%).

Tab. 2.23- Dificultades para vivir el voto de obediencia. Distribución por cargos de responsabilidad (en V.A. y %)

	CARGOS DESEMPEÑADOS				
	TOTAL respon den	Gobgen Gobpro	Suploc Direc. Centro	Forma- dor vocac.	Ningún cargo
T O T A L	1012	87	222	70	633
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	8.6	21.9	6.9	62.5
No Responden	36	0	9	0	27
	3.6	.0	4.1	.0	4.3
Poca disponibilidad cargos	176	23	47	12	94
	17.4	26.4	21.2	17.1	14.8
Ideas personales/Prog Comun	244	22	58	27	137
	24.1	25.3	26.1	38.6	21.6
Pocas reuniones Comunidad	216	21	41	15	139
	21.3	24.1	18.5	21.4	22.0
Autoridad no servicio	236	14	52	13	157
	23.3	16.1	23.4	18.6	24.8
No Comunica con los Super	303	24	45	23	211
	29.9	27.6	20.3	32.9	33.3
Orgullo personal	185	17	42	11	115
	18.3	19.5	18.9	15.7	18.2
Búsqueda propia autonomía	236	27	70	17	122
	23.3	31.0	31.5	24.3	19.3
Otros	69	4	11	7	47
	6.8	4.6	5.0	10.0	7.4

La escasa disponibilidad para asumir las peticiones y las responsabilidades de los superiores (17.4%) constituyen uno de los efectos de todas estas lagunas formativas denunciadas en esta pregunta. Esta actitud constituye la elección mayormente expresada (33.1%) por Asia (es para estos HSJD la primera dificultad emergente respecto al voto de obediencia), mientras que es escasamente relevante para todas las otras zonas que se sitúan sobre la media del 17%. Es una actitud bastante frecuente en el segundo tramo de edad entre los 36-55 años (23%) con casi 6 puntos superior a la media y es también lo que el Gobierno General y Provinciales señalan como uno de los más comunes (25.4%: es la segunda dificultad por ellos manifestada después de la relativa a la búsqueda de autonomía personal 31%).

Al concluir la lectura de estas respuestas con algunas líneas de síntesis, podemos afirmar el hallar un buen conocimiento de los Hermanos en torno a las diferentes dimensiones que afectan a la dificultad para la observancia del voto de obediencia. Con notable franqueza han reconocido estos aspectos que se fundamentan sobre valores prevalentemente individualista, ligados a la propia formación pasada y a las tendencias de la modernidad, pero que requieren aprender a asumir como urgentes e indispensables nuevas actitudes más cooperativas, comunicativas, incluso de abnegación de sí y de superación del propio orgullo, para favorecer la convergencia de los ideales y los sacrificios hacia proyectos orientados al bien de la comunidad y al desarrollo de la misión.

5.4. Dificultades respecto del voto de hospitalidad (preg. 17)

La presentación del significado y del valor del voto de hospitalidad ocupa justamente 5 artículos de las Constituciones (art. 20-24), señal de la gran importancia a él asignada por la Orden, exactamente por la razón misma que lo especifica y lo caracteriza de modo evidente respecto a todos los demás en la Iglesia por cuanto respecta al mundo del sufrimiento y del dolor.

Por esta razón ha sido objeto de nuestro estudio más atento con una pregunta específica a los Hermanos, cuyas respuestas se indican en el cuadro siguiente. Se ha intentado individualizar cómo

algunas dificultades para su observancia, actualmente son percibidas en su gravedad, con el fin de disponer oportunos remedios para su equilibrada superación.

En el cuadro de abajo se presentan los resultados globales a la pregunta:

"¿ Qué dificultades se encuentran actualmente para vivir el voto de hospitalidad?"

1. No Responden	5.6 %
2. Falta de apertura a las nuevas formas de hospitalidad	34.3
3. La rutina diaria que hacer perder la sensibilidad por el hombre que sufre	32.8
4. Identificar la hospitalidad exclusivamente con el trabajo profesional	29.2
5. La atención orientada exclusivamente a los enfermos asistidos en nuestras obras	19.7
6. Dificultad para aceptar la colaboración de algunos papeles directivos por laicos	17.4
7. La formación recibida no responde a las exigencias de hospitalidad de hoy	16.1
8. Otros	7.7

Ante las seis situaciones presentadas, los HSJD encuestados parecen haber realizado una precisa separación en dos grupos diferenciados, individualizados también desde la consistencia de los mismos porcentajes. Hay una clara distancia de al menos diez puntos entre uno y otro de estos dos grupos.

En el primer grupo, cuyas respuestas giran en torno al 30% y más, se enumeran las dificultades más objetivas y de fondo, de contexto, de marco ideal, de formación o deformación de mentalidad, de renovar y motivar, como *la falta de apertura a las nuevas formas de hospitalidad (34.3%), indentificar la hospitalidad exclusivamente con el trabajo profesional (29.2%) y el deterioro por la rutina diaria que pone en riesgo la pérdida de sensibilidad por el hombre que sufre (32.8%)*.

En el segundo grupo parecen concentrarse las observaciones típicamente concretas, referidas y correlacionadas de manera más específica a la "falta de apertura a las nuevas formas de hospitalidad". Se trata en efecto de nuevas situaciones que cuestionan anteriores modos de dirigir las obras como *la colaboración con los laicos en papeles directivos (17.4%), la referencia a la tradición y formación del pasado (16.1%)* desafiada por las nuevas exigencias de hoy, *la misma exclusividad por los enfermos dentro de las obras (19.7%)*.

El análisis detallado de cada uno de los ítems nos permitirá estudiar todavía otros elementos interesantes para una mejor comprensión de la dificultad con respecto de este voto.

La falta de apertura a las nuevas formas de hospitalidad (34.3%).

Debemos subrayar una particularidad no irrelevante, es decir que este ítem ha obtenido el más alto grado de consenso, en la pregunta 17 del cuestionario, que en la presentación de los ítems ocupaba solamente la penúltima posición.

Esto para decir que no era el primero al cual el encuestado podía contestar más fácilmente y por inercia, incluso estaba casi oculto en el conjunto de los otros. Por lo cual esta puntuación nos parece digna de una más detenida atención.

Tab. 2.24 - Dificultades para vivir el voto de hospitalidad. Distribución por zonas geográficas (en V.A. y %).

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa Centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	57	30	11	4	6	1	5
-----	5.6	7.9	5.8	4.8	3.5	.8	8.3
Sólo nuestros enfermos	199	56	27	18	53	36	9
-----	19.7	14.7	14.3	21.4	30.8	28.3	15.0
La rutina diaria	332	126	71	34	48	45	8
-----	32.8	33.2	37.6	40.5	27.9	35.4	13.3
Hospitalidad como profesión	296	111	65	23	41	40	16
-----	29.2	29.2	34.4	27.4	23.8	31.5	26.7
Formación inadecuada	163	57	29	11	25	28	13
-----	16.1	15.0	15.3	13.1	14.5	22.0	21.7
Falta de apertura	347	109	51	38	58	65	26
-----	34.3	28.7	27.0	45.2	33.7	51.2	43.3
Colaboración con laicos	176	72	27	18	30	18	11
-----	17.4	18.9	14.3	21.4	17.4	14.2	18.3
Otros	78	40	14	1	15	1	7
-----	7.7	10.5	7.4	1.2	8.7	.8	11.7

Lo destacan sobre todo los HSJD de Asia (51.2% el porcentaje más alto de todos los ítems de la pregunta) de África (45.2%, idem) y de USA (43.3% idem); aquéllos de las dos primeras clases de edad, confirmados por las correspondientes dos primeras de los años de profesión, siempre con puntuaciones superiores al 40%. En menores porcentajes, pero siempre elevados tales dificultades vienen destacadas también por el Gobierno General y Provinciales (36.8%), por los formadores y por los responsables de la pastoral vocacional.

Tab. 2.25 - Dificultades para vivir el voto de hospitalidad. Distribución por clases de edad y años de profesión religiosa (en V.A. y %).

	CLASES de EDAD				AÑOS de PROFESIÓN				
	TOTAL respon den	18-35 años	36-55 años	56-74 años	75-96 años	Hasta 5 años	6-25 años	26-50 años	Más de 50 años
T O T A L	1012	239	307	324	132	208	280	349	148
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	23.6	30.3	32.0	13.0	20.6	27.7	34.5	14.6
No Responden	57	8	9	21	16	5	9	23	14
-----	5.6	3.3	2.9	6.5	12.1	2.4	3.2	6.6	9.5
Sólo nuestros enfermos	199	54	62	57	24	51	55	55	34
-----	19.7	22.6	20.2	17.6	18.2	24.5	19.6	15.8	23.0
La rutina diaria	332	92	112	96	30	77	104	110	30
-----	32.8	38.5	36.5	29.6	22.7	37.0	37.1	31.5	20.3
Hospitalidad como profesión	296	65	103	99	27	52	92	111	36
-----	29.2	27.2	33.6	30.6	20.5	25.0	32.9	31.8	24.3
Formación inadecuada	163	27	54	61	21	27	45	63	28
-----	16.1	11.3	17.6	18.8	15.9	13.0	16.1	18.1	18.9
Falta de apertura	347	99	118	96	34	85	116	102	36
-----	34.3	41.4	38.4	29.6	25.8	40.9	41.4	29.2	24.3
Colaboración con laicos	176	36	48	66	24	30	42	69	30
-----	17.4	15.1	15.6	20.4	18.2	14.4	15.0	19.8	20.3
Otros	78	12	13	30	22	9	14	34	20
-----	7.7	5.0	4.2	9.3	16.7	4.3	5.0	9.7	13.5

La rutina diaria que hace perder la sensibilidad por el hombre que sufre (32.8%).

El desgaste por la habituación y por la rutina resulta como segunda dificultad experimentada por los HSJD, y con solo la ligera diferencia de apenas un punto y medio de porcentaje respecto a la primera.

Tab. 2.26 - Dificultades para vivir el voto de hospitalidad. Distribución por compromisos formativos y título de estudio (en V.A. y %).

	TOTAL respon- den	5.2 FORMAC.		5.3 PASTOR.		TÍTULO de ESTUDIO--		
		Si	No	Si	No	Profes- técni- co	Bach.- gradua- univ.	Lic. Docto- rado
T O T A L	1012	418	594	287	725	489	220	172
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	41.3	58.7	28.4	71.6	48.3	21.7	17.0
No Responden	57	23	34	9	48	24	16	6
-----	5.6	5.5	5.7	3.1	6.6	4.9	7.3	3.5
Sólo nuestros enfermos	199	76	123	57	142	106	37	36
-----	19.7	18.2	20.7	19.9	19.6	21.7	16.8	20.9
La rutina diaria	332	123	209	90	242	172	59	51
-----	32.8	29.4	35.2	31.4	33.4	35.2	26.8	29.7
Hospitalidad como profesión	296	134	162	90	206	139	66	68
-----	29.2	32.1	27.3	31.4	28.4	28.4	30.0	39.5
Formación inadecuada	163	68	95	50	113	88	31	33
-----	16.1	16.3	16.0	17.4	15.6	18.0	14.1	19.2
Falta de apertura	347	152	195	105	242	166	78	58
-----	34.3	36.4	32.8	36.6	33.4	33.9	35.5	33.7
Colaboración con laicos	176	81	95	58	118	81	44	27
-----	17.4	19.4	16.0	20.2	16.3	16.6	20.0	15.7
Otros	78	33	45	24	54	37	21	11
-----	7.7	7.9	7.6	8.4	7.4	7.6	9.5	6.4

El análisis de las respuestas pone en evidencia el hecho de que, a pesar de ser mayormente detectada por las dos clases más jóvenes hasta los 25 años de profesión, es la dificultad que padecen la mayoría de quienes están en contacto directo con los enfermos. De hecho se sitúa siempre en primer lugar, puesta de manifiesto por aquéllos que no tienen ningún cargo de autoridad y de responsabilidad (34.3%), y por los diplomados, (35.2%), por los que no están comprometidos ni en la formación (35.2%), ni en el compromiso vocacional (33.4%), y en África (40.5%), en EC (37.6%) y en Asia (35.4%), escasamente en USA (13,3% tal vez más comprometidos en tareas de responsabilidad) y sobre la media en ES (33.2%, equivalente a 126 HSJD). Por lo tanto parece consolidarse la hipótesis referida a aquéllos que tienen un contacto más directo con el sufrimiento concreto cada día.

Sintetizando, podremos decir que a nivel de la Orden es la instancia más extendida que aquella relativa a la pregunta de la apertura misma del carisma, y por lo tanto más necesitada de descubrir y activar recursos más adecuados para contrastarla y para mantener a aquellos Hermanos que son más fáciles de ser absorbidos por la actividad diaria.

Identificar la hospitalidad exclusivamente con el trabajo profesional (29.25) es considerado el tercer obstáculo para una visión serena del voto de hospitalidad. Quizá aquí se denuncia el riesgo de una burocratización del carisma y de su excesiva materialización.

Lo advierten especialmente los HSJD de EC (34.4%, en segundo lugar en su clasificación) y de Asia (31.5%), menos destacado por AL (23.85). Tal riesgo atrae además la preocupación de los Hermanos de mediana edad de los 36 a los 74 años (33%-30%), los graduados (39.5% en el primer lugar de su clasificación), pero sobre todo los superiores centrales y provinciales (39.1% en el primer puesto de su clasificación), incluso los locales, los formadores (32.1%) y los HSJD comprometidos en la pastoral vocacional.

Tab. 2.27 - Dificultades para vivir el voto de hospitalidad. Distribución por cargos de responsabilidad (en V.A. y %).

	CARGOS DESEMPEÑADOS				
	TOTAL respon den	Gobgen Gobpro	Suploc Direc. Centro	Forma- dor vovac.	ningún cargo
T O T A L	1012	87	222	70	633
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	8.6	21.9	6.9	62.5
No Responden	57	1	10	1	45
-----	5.6	1.1	4.5	1.4	7.1
Sólo nuestros enfermos	199	13	40	19	127
-----	19.7	14.9	18.0	27.1	20.1
La rutina diaria	332	24	69	22	217
-----	32.8	27.6	31.1	31.4	34.3
Hospitalidad como profesión	296	34	72	21	169
-----	29.2	39.1	32.4	30.0	26.7
Formación inadecuada	163	17	42	14	90
-----	16.1	19.5	18.9	20.0	14.2
Falta de apertura	347	32	80	26	209
-----	34.3	36.8	36.0	37.1	33.0
Colaboración con laicos	176	21	40	11	104
-----	17.4	24.1	18.0	15.7	16.4
Otros	78	4	20	6	48
-----	7.7	4.6	9.0	8.6	7.6

Afrontando el examen de los otros tres aspectos, según nuestra opinión más materiales y concretos, cuya elección ha alcanzado en media porcentual notablemente inferiores, se llega a subrayar como dificultad **la atención destinada exclusivamente a los enfermos asistidos en las obras de la Orden (19.7%)**.

Esto parece verificarse especialmente en AL (30.8% la segunda en orden de importancia), en Asia (28.3%) en África (bastante menos), mientras está bastante olvidada en las otras regiones. Una cierta preocupación despierta esta exclusividad en las dos clases extremas de profesiones: los más jóvenes (24,5%) y los ancianos (23%), tal vez por motivaciones diferentes; entre los diplomados (21.7%) y entre los formadores (27.2%).

Particularmente nueva podría ser la dificultad derivada de las recientes condiciones sociales en las que ha llegado a encontrarse el sector de la sanidad en la actualidad social de los servicios, pero incluso la progresiva reducción de personas religiosas, que tal vez ha inducido a abrir a los seculares los roles directivos, anteriormente gestionados por los Hermanos. La dificultad no es pequeña si por el **17.4% de los HSJD se advierte la dificultad de aceptar la colaboración de algunos roles directivos seculares**.

Esto se constata especialmente en África (21,4%), en ES (18.9%) y en USA (18.3%), especialmente en las dos últimas clases más avanzadas de edad y de profesión. Pero con 7 puntos sobre la media despierta una cierta preocupación entre el Gobierno General y Provinciales (24.1%).

Por último ha obtenido una respuesta bastante limitada, pero sirve para concluir las observaciones hasta aquí señaladas, la última dificultad manifestada por el **16.1% de los HSJD sobre la inadecuada formación recibida respecto a las exigencias de la hospitalidad actualmente**.

Lo manifiestan sobre todo los Hermanos de Asia (22%), los de mediana edad, pero no de manera particularmente destacada (en torno al 18%), los graduados (19.3%) y los diplomados (18%), incluso los formadores. La constatación puede resultar bastante evidente, sobre todo para quien hoy es un observador atento de las rápidas transformaciones sociales y de la veloz y fácil desfase de las competencias profesionales. Más profundo resulta la llamada, si se quiere subrayar que la formación religiosa y humana de los Hermanos no ha sido inmunizada contra estas innovaciones culturales y tecnológicas avanzadas. En este caso se hace una llamada a dar a la formación de las nuevas generaciones una apertura de horizontes tales que ofrezcan instrumentos de lectura de las tendencias culturales de la sociedad, personalidad madura, carácter virtuoso y formación religiosa tales, para poder afrontar adecuadamente y sin miedos las no sencillas innovaciones, que inevitablemente encontrará en un futuro no demasiado remoto.

6. CONCLUSIONES

Después de haber tratado en el primer capítulo el estudio de algunos parámetros estructurales de la investigación, en este segundo capítulo hemos afrontado el análisis de las contestaciones de los Hermanos sobre el tema central de la **identidad carismática de la consagración religiosa**.

Con tal fin hemos desarrollado nuestras reflexiones en torno **a cinco dimensiones de la vida consagrada**, tanto en clave positiva como negativa. En el primer sentido hemos estudiado las motivaciones originarias de la propia elección vocacional y, con ellas estrechamente relacionado, el valor y la importancia que actualmente se atribuye a la figura del acompañante vocacional, que en nuestro caso es identificado con el director espiritual; y ésto nos ayudará a comprender el gran consenso que él goza en el interior de la Orden y la importancia que le es concedida para una eficaz orientación vocacional y de formación no sólo inicial.

En clave negativa, pero sólo para descubrir mejor los elementos débiles para contrastar y para activar mejor los recursos orientados para la formación de anticuerpos adecuados, nos hemos apoyado sobre las razones de los abandonos vocacionales, sobre dificultades en general para vivir la propia consagración hospitalaria, y sobre aquellas más específicas que cuestionan la observancia de los cuatro votos religiosos, incluido el de la hospitalidad.

En esta primera mirada de conjunto sobre las dificultades encontradas en la propia vida religiosa es consolador el testimonio de casi un tercio de Hermanos que declaran no encontrar ninguna dificultad. Sin embargo para la mayor parte de los Hermanos las dificultades de la propia vida religiosa son en la mayoría atribuidas a motivaciones de carácter, sea espiritual sea material, es decir, a la poca vida de fe y a la debilidad de la formación inicial tanto humana como cristiana y religiosa. Hay también un tercer elemento no despreciable, que es el oscurecimiento de la claridad y luminosidad de la identidad carismática, sea la vivida personalmente, como aquélla perceptible en confrontación con la realidad externa, de la imagen o del eco con que los hombres de hoy se acercan a la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios. Las zonas geográficas más interesadas en esta realización resultan ser Asia y África que, a lo largo del capítulo por los otros aspectos, han manifestado momentos de excelencia y de debilidad.

Estudiando, pues, el **análisis de las motivaciones originarias** de la propia elección religiosa emerge con claridad el gran impacto del testimonio concreto de servicio ofrecido al enfermo, más en los Hermanos ancianos que en los jóvenes de hoy. De hecho en las clases de edad más jóvenes incluso entre los formadores, destaca con preferencia y con particular valor estadístico la fuerza

del encuentro con las situaciones de pobreza y de indigencia, hoy actualmente muy frecuentes. Solamente, después de un segundo momento, adquiere importancia el valor de la orientación vocacional, especialmente de la dirección espiritual que constituye para cada Hermano una persona de referencia en los momentos de crisis.

Afrontando paralelamente **las causas de los abandonos**, más de la mitad de los HSJD se han referido al abandono de la vida espiritual, sobre todo para los asiáticos y los de ES, no para los de USA, para quienes, sin embargo, la causa principal es atribuida a las difíciles relaciones interpersonales y a la disminución de las motivaciones de fondo. Efectivamente, bajo el plano humano, es de todos reconocida como crucial la dificultad en las relaciones interpersonales hacia el interior de la vida comunitaria. Ella constituye por lo tanto casi una llamada a actuar para que realmente las comunidades puedan vivir en armonía sobre todo intentando superar aquellos conflictos y aquellos desacuerdos, que son inevitables en cualquier grupo humano (especialmente en la familia al estar constituida sólo por un restringido número de personas), y a restablecer aquellas lesiones de la vida de relación que son tan decisivas incluso en la vida religiosa. Pero no es despreciable aquella constante vigilancia y ascesis que, en medio del activismo y de los problemas de relación y a afectivos, ayuda a mantener vivas y fervorosas las motivaciones de la misma elección religiosa. Lo saben muy bien incluso los más jóvenes.

Un gran recurso de mantenimiento se configura, como ya lo hemos anticipado, en la presencia de una persona que sea referencia en los momentos de dificultad. Resulta muy importante la clásica del **director espiritual**, junto a la del confesor, pero también hoy más que ayer, la ayuda de un **Hermano amigo** que sepa acoger las propias confidencias. Para los más jóvenes esta figura constituye la segunda opción entre las 7 propuestas, incluso si se afianza con la presencia clásica del director espiritual del formador y del confesor.

El análisis de las dificultades se ha disminuido mucho precisamente y especialmente en la lectura de **visión de los consejos evangélicos y del voto de hospitalidad**, que ha puesto en evidencia una serie de factores muy específicos para cada una de estas dimensiones. Lo hemos hecho porque, todo esto, puede proporcionar una buena ayuda para los formadores y los responsables vocacionales, comprometidos en estudiar y en proponer oportunos elementos protectores y planes formativos adecuados a los retos para la formación de hoy.

En primer lugar respecto al **voto de castidad** nos impresionan positivamente dos elementos de constatación muy importantes. Sobre todo es apreciable la declarada y abierta estima que los HSJD atribuyen todavía al voto de castidad. Ello conserva su valor incluso actualmente, en contraposición clara y conocida con cuantos piensan que el voto no tiene ningún valor y no ayuda al desarrollo de la personalidad. En segundo lugar no es casual la coincidencia de los Hermanos en concretar el peso de cuatro situaciones reconocidas todas en la misma e idéntica medida como las dificultades más importantes para vivir bien este consejo evangélico, es decir, la inmadurez afectiva, la incapacidad de vivir auténticamente las relaciones interpersonales según la propia elección de vida, la poca integración de la dimensión afectivo-sexual en la globalidad de la misma vida humana y religiosa y el abuso de los medios de comunicación social. Están influenciados y preocupados, sobre todo los más jóvenes, que sienten de modo particular el clima erotizado de la sociedad contemporánea, que ofrece estímulos y situaciones en ninguna sintonía con la elección religiosa y de consagrados por ellos profesada. Al mismo tiempo no se salva ninguna de las zonas geográficas de la misión hospitalaria, debido a la invasión y la fuerza de penetración de los medios de comunicación social e incluso por la fragilidad misma de la naturaleza humana que es así sobre

todos. Son importantes las ayudas de la Gracia y las invitaciones de la Palabra de Dios para estar vigilantes y en oración, pero es también necesario poner en acción aquellos instrumentos de la ciencia y de la educación que puedan ser de gran ayuda para el desarrollo de una personalidad sana y madura. No es raro el caso que situaciones tal vez disarmónicas o actitudes conflictivas en el interior de la comunidad religiosa, hacen mirar fuera de los confines de la propia casa de tal manera que debilitan las motivaciones de fondo por otras razones, que facilitan el paso a otras elecciones inmediatamente más llamativas y atractivas.

Respecto al voto de pobreza la orientación de las respuestas ha tenido en cuenta una doble referencia: la institucional y la individual. En el primer caso ha sido destacado por más de un tercio el uso indebido de los medios destinados a la misión hospitalaria y, en menor medida, la no separación de los bienes de la comunidad de los bienes de la obra, esto se pone en evidencia especialmente en África y, en alguna medida, también en Asia pero también por parte de los superiores y de los Hermanos de mediana edad. En el segundo caso mirando a la visión individual del voto, más que a la dimensión material del empleo del dinero se han puesto de manifiesto otros aspectos más inmateriales como el uso de tiempo, la poca sensibilidad para compartir las propias cualidades con los necesitados, formas de indolencia en el propio apostolado (especialmente entre los más jóvenes) y la búsqueda de compromisos externos, casi como compensación de huída de la rutina de la vida cotidiana dentro de la obra. Sería interesante, sin embargo, estudiar aquel 15.3% de HSJD que han dado respuestas originales, *otros*, de aquellas propuestas en el cuestionario; probablemente se podrían encontrar observaciones interesantes, ya que estas están hechas por HSJD de Europa y de AL, portadores, tal vez, de perspectivas particulares, además por los Hermanos más ancianos, por los graduados y por los mismos formadores.

Sobre el voto de obediencia la comprobación se desarrolla de modo más articulado. Sin embargo escoge tres típicas actitudes emblemáticas: la incomunicación profunda con los superiores, la defensa de la propia autonomía incluso respecto al proyectos comunitarios, el autorreconocimiento de la propia soberbia y orgullo personal. Al mismo tiempo se lamentan carencias de motivaciones para activar iniciativas e instrumentos de comunicación y crear un clima más cooperativo y de diálogo. Los jóvenes renocen su orgullo, los de cuarenta-cincuenta años y Asia la poca disponibilidad para asumir responsabilidad, los diplomados la dificultad de comunicar con los superiores, los superiores la búsqueda de autonomía, ES y los HSJD que no han tenido ningún cargo de responsabilidad la dificultad para el diálogo, la EC la escasez de reuniones comunitarias.

Por último respecto a la observancia y a la vivencia del voto de hospitalidad parecen que sobre ello se concentran en mayoría las perspectivas de innovación que parecen extendidas en la Orden. Parece comprenderse que están en gestación nuevas formas de hospitalidad, situaciones que mantienen aspiraciones y preocupaciones respecto a los cuales se está mejor dispuestos, incluso porque las dificultades enunciadas en el cuestionario hacen referencia a una precedente acreditación estructural y a una formación pasada que no respondía totalmente a las exigencias de la hospitalidad de hoy. Tal vez en este ámbito se está interrogando la Orden, o al menos muchos HSJD en las diversas partes del mundo. De hecho un tercio de los Hermanos declaran falta de apertura, reducción de la hospitalidad a la profesionalidad, a la rutinización y quizás burocratización (como toda la sanidad actualmente parece privilegiar). Probablemente el ámbito de este cuarto voto constituye la punta de un diamante donde está en juego el carisma de la Orden y en él se contruye la nueva identidad para la misión. Y donde la diferencia entre jóvenes y

ancianos son más señaladas. De falta de apertura se lamentan sobre todo en África, Asia y USA; de exclusividad hacia los enfermos en el interior de la obra, en Asia y AL; de profesionalismo y de rutinización en EC, ES y por parte de los diplomados, pero también por los superiores centrales y provinciales; de relación problemática con los laicos por los HSJD de ES.

En el espíritu de renovación de la vida consagrada la dimensión de la vida carismática de la propia consagración a Dios resulta central y constituye, junto con la misión, el núcleo actual de cada Orden y Congregación que en la Iglesia y en el mundo actualmente están desafiadas por los nuevos frentes de la modernidad y de la nueva evangelización. Las reflexiones de este capítulo han privilegiado de hecho la verificación de la identidad de la consagración y de sus diversas dimensiones.

El estudio respecto al voto de hospitalidad nos ha introducido en parte en la **comprobación sobre la misión a la cual está llamada la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios**, que será objeto del siguiente capítulo.

CAPÍTULO TERCERO

IDENTIDAD CARISMÁTICA DE LA MISIÓN DE LOS HERMANOS DE SAN JUAN DE DIOS

La perspectiva de la misión de la vida consagrada constituye uno de los dos polos de identidad de cada instituto religioso. Uno se hace religioso en el interior de un instituto para consagrar la propia vida a Dios en el servicio de los Hermanos: un servicio que podrá expresarse en muchas direcciones, pero que en la tradición secular de la Iglesia hasta ahora se ha expresado en dos grandes sectores: el de la educación y el de la caridad.

La consagración se expresa con una característica singular adecuada al efecto por la misión, que llega a caracterizar cada institución religiosa y manifiesta la identidad incluso en relación con todas las otras Órdenes y congregaciones de la Iglesia. Estudiar por lo tanto la identidad carismática de la misión de los Hermanos de San Juan de Dios significa entrar en el análisis de aquella dimensión única, típica y diferenciadora, que caracteriza a la Orden en relación al resto de las otras Formas de vida religiosa. Se trata pues de su papel en el ámbito de la salud.

Es por esto que nuestra investigación, después de haber estudiado el significado de la identidad carismática de la consagración de los Hermanos en la Orden, se dispone ahora a estudiar **las múltiples dimensiones que constituyen la identidad carismática de su misión en la vida de la Iglesia**. Sobre este marco abordaremos en este capítulo el estudio del:

- 1. Nuevo papel del Hermano Hospitalario en su misión (pregs. 19-20)
- 2. Equilibrio entre actividad y vida interior (pregs.21-22)
- 3. Pastoral de la salud (pregs.23-25)
- 4. Relación con los Colaboradores (preg.29)
- 5. Formación en la misión: inicial y permanente (pregs.26-28).

1. EL NUEVO PAPEL EN LA MISIÓN (pregs.19-20)

En el espíritu de fervor y de renovación de la vida consagrada revitalizado y realizado después del Concilio Vaticano II, también la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios ha querido expresar de manera explícita un nuevo papel en la Iglesia, caracterizado por cinco factores fundamentales en la esencia y expresados en estas cinco categorías, por nosotros expuesta a la verificación de los Hermanos es decir, ***llegar a ser de manera más explícita conciencia crítica, guía moral, presencia profética, abierta a las nuevas necesidades, en un renovado espíritu de integración con los Colaboradores.***

Para cada una de estas dimensiones hemos intentado estudiar el grado de progresiva asimilación que cada Hermano trata de tener hoy presente dentro de la Orden.

En esta evaluación hemos partido de un nivel óptimo ("mucho") de asimilación, a uno más mediocre pero todavía positivo ("bastante") para pasar a una constatación de escasa

aceptación del nuevo rol ("poco") necesitada por lo tanto de un posterior esfuerzo, hasta una evaluación totalmente negativa, a nivel más bajo ("nada"), del que manifiesta que nada se ha hecho en este ámbito. A los datos estadísticos de los porcentajes hemos querido añadir un descriptor sintético, mucho más preciso y afinado, que es la *puntuación media (M)*, es decir el nivel en el cual se sitúa "*la opinión global*" de los Hermanos (excluidos aquellos que no han contestado NR) sobre una escala de 5 niveles que va de 1 (según acuerdo *el máximo* es un juicio más positivo) a 5 (*el mínimo* un juicio más crítico) en esta progresión: una puntuación de 1 a 2 corresponde al 1º nivel "*mucho*" de 2 a 3 "*bastante*", de 3 a 4 "*poco*", de 4 a 5 "*nada*".

1.1. Análisis global (preg.19)

Realizada esta premisa de carácter metodológico, pasamos ahora a la lectura de los datos recabados de las respuestas del cuestionario y representados en el cuadro síntesis correspondiente a la pregunta "*En qué medida es asimilado en nuevo rol que debe vivir actualmente el Hermano de San Juan de Dios*" (preg 19).

	<i>N. R.</i>	Mucho	Bastante	Poco	Nada	<i>Punt. M</i>
1. Conciencia crítica	11.8	17.5	32.6	33.3	4.8	2.29
2. Guía moral	12.1	17.3	36.7	30.2	3.8	2.23
3. Presencia profética	12.2	17.4	31.6	31.2	7.6	2.33
4. Integración con los Colab.	9.0	22.8	41.9	23.5	2.8	2.07*
5. Apertura nuevas necesid.	9.1	23.5	34.6	27.2	5.6	2.16*

En torno a un 10% de Hermanos no han dado ninguna respuesta, sobre todo entre los ancianos y en particular referente a los dos últimos ítems.

En torno al 20% de los HSJD mantienen que, en general, se ha producido una aceptación muy buena de las diferentes dimensiones del nuevo papel, en particular por cuanto respecta a los últimos dos ítems. Opinión que viene confirmada también por los porcentajes del segundo nivel de "*bastante*" donde los porcentajes son más elevados (más de un tercio de los HSJD) sobre todo referente a la integración con los Colaboradores (41.9%). Hay sin embargo, del 25 al 30% de los HSJD, que manifiestan que se ha hecho todavía "*poco*". Inferior al 5% es el dato que manifiesta que no se ha asimilado "*nada*".

En concreto, observando la puntuación media, las opiniones positivas de satisfacción por cuanto se ha hecho se concentran en primer lugar en el compromiso de *integración con los Colaboradores (M:2.07)*, en los cuales se manifiesta de haber hecho progresos, a ellos sigue *la apertura a las nuevas necesidades (M:2.16)*; en tercer lugar las opiniones se hacen menos acordes sobre el rol de *guía moral (M:2.23)*, seguido de *conciencia crítica (M:2.29)* y por último de *presencia profética (M:2.33)*.

Las opiniones más críticas en casi todos los 5 ítems considerados, provienen repetidamente de ES, de la tercera categoría de edad, es decir de los 56 a los 74 años, de los superiores locales, de los graduados y de cuantos no tienen ningún cargo de responsabilidad.

Las evaluaciones más positiva sin embargo son manifestadas por los más jóvenes y por los más ancianos.

1.2. Estudio analítico de cada ítem

Comenzamos por aquellos que han recibido una opinión más positiva para descender a los que han recibido una evaluación más crítica y sobre los que habrá todavía mucho por trabajar y proyectar. Lo haremos sobre la base metodológica de comparación entre la puntuación media respecto también a las 30 variables utilizadas para el análisis, junto con la confirmación de los respectivos porcentajes. No traemos las tablas correspondientes para no saturar el texto con excesiva documentación que sin embargo se encuentra en el registro principal.

1.2.1. Integración con los Colaboradores

El 64,7% de los HSJD ha dado una opinión (M:2.07) sustancialmente positiva (*mucho+bastante*) del esfuerzo hecho en estos años, para presentarse más cercanos a los Colaboradores, implicarlos esencialmente, desarrollar un rol de mayor integración y hacerles más partícipes del espíritu del propio carisma. Más de 1 HSJD sobre 5 manifiesta que se ha hecho *mucho*, especialmente en USA y en EC, entre las clases más jóvenes de edad y de profesión, entre los diplomados, los formadores y el Gobierno General y Provinciales.

Más críticos sin embargo se muestran los HSJD de ES, en cierto modo también los de AL, aquéllos desde los 56 a los 75 años y las dos clases con más años de profesión religiosa, los graduados, los superiores locales y cuantos no tienen ningún cargo de responsabilidad.

1.2.2. Apertura a las nuevas necesidades

La percepción que los HSJD tienen de este rasgo característico de la Orden, probablemente ya proyectado en el pasado como uno de los objetivos de este tiempo presente, es también positivo. De hecho el 23,5% de ellos opina que este rol ha sido asimilado de manera óptima. Si a esto se añade otra evaluación también positiva del 33,5% (*bastante*) obtenemos que el 68,1%, más de 2 HSJD sobre 3, se manifiestan de manera satisfactoria, superior a aquella del rol más arriba estudiado de la integración con los Colaboradores (64,7%)

Pero en nuestro caso son más numerosos (32,8%) los HSJD que se expresan más críticamente; y son especialmente los de ES y de AL, de los tramos centrales de profesión religiosa, de los graduados, de los formadores y de los superiores centrales y provinciales.

1.2.3. El rol de guía moral

La asimilación de nuevo rol de guía moral ha sido juzgada positivamente por el 54% de los HSJD (*mucho*: 17.3% y *bastante*: 36.7%), frente al 24% que se han manifestado de manera poco o nada positiva. En este párrafo sin embargo ha habido un número mayor de los que no han contestado (12.1%) correspondiente a los HSJD más ancianos, en las zonas de USA (18, 3%) y de ES (16,3%) y de los Hermanos sin cargos de responsabilidad.

Los consensos mayores provienen de Asia (31.5%) y de EC (19.6%), de las clases de edad extrema, es decir de los más jóvenes y de los más ancianos (M: 2.08), de los diplomados y de los formadores, así como de los superiores del Gobierno General y Provinciales.

Los más críticos sin embargo se muestran los HSJD de ES (M:2.33) y de USA (M:2.29), y los de 56-74 años (M:2.34), cuantos tienen un título de estudio más elevado, así como los superiores locales (M:2.29).

1.2.4. El rol de conciencia crítica

Se considera asimilado de manera suficiente (32.6%), si bien no *muy* interiorizado (17.6%). La suma de estas opiniones todavía positivas supone el 50.1% de los HSJD especialmente de Asia (M:1,96) y de África (M:2,19), de los más jóvenes (M:2.19) de los más ancianos en edad (M:2.21) y de profesión (M:2.28), por los diplomados (M:2.18)

El 38.1% sin embargo no está convencido que el rol de conciencia crítica haya sido asimilado por los Hermanos de la Orden, expresan muchas reservas especialmente los de ES y los de USA, de quienes llevan el peso de Gobierno local y de los graduados incluso en las Universidades eclesiásticas

1.2.5. El rol de presencia profética

Es un rol que en la mayor parte de la Orden permanece todavía como una meta no conseguida (M:2.23) junto a aquél de ser conciencia crítica. De hecho, en los contenidos parecen comprender cotas bastantes similares, como lo demuestran las respuestas recibidas, que presentan también la misma distribución estadística, es decir se muestran positivamente sólo en el 49% de los casos y críticos en el 38.8%.

Descendiendo a los detalles, los más críticos se muestran los HSJD de ES (M:2.45) y de EC (M:2.48), aquellos entre los 56 y los 74 años (M:2.46), los formadores y los superiores del Gobierno General y Provinciales.

En conclusión, parece que todavía se precisa insistir mucho, sobre las dimensiones y sobre los roles más espirituales que la Orden se ha propuesto, es decir aquellos relativos a la interiorización de la posición que puedan manifestar los HSJD *conciencia crítica* y *presencia profética* en esta sociedad, como ya podían haber sido prefijados en los Capítulos Generales precedentes.

Se trata de un empeño delicado y tal vez no siempre cuantificable de manera precisa, todavía esto sirve para orientar hacia metas que ya habían sido propuestas positivamente, y que todavía por su naturaleza no se han conseguido en su plenitud. Constituyen objetivos siempre a proponer en una dinámica de progresión que madura y crece en el tiempo y con la perseverante asimilación de los contenidos propuestos. Tal vez podría ser útil una mayor concreción en las estrategias para una mayor visibilidad de esta comprobación.

Los otros dos roles tomados en consideración, es decir los de la *integración con los Colaboradores* y *apertura a las nuevas necesidades*, han obtenido un claro y frecuente consenso incluso para su concreción y visibilidad en las condiciones de la vida cotidiana.

El rol de *guía moral* parece hacer de gozne entre los dos bloques considerados y así distinguirse con su posición intermedia respecto a los precedentes.

Así pues estas cinco dimensiones son consideradas como múltiples rostros de una misma imagen de los HSJD, por lo que esta lectura puede manifestar aquellos aspectos de la formación que ya están en un buen nivel de asimilación como los dos primeros, respecto de aquellos que todavía tienen necesidad de un posterior análisis sea ideal y motivacional, sea de ayuda y soporte estratégico para que puedan crecer en el interior de la renovación espiritual y formativa de cada religioso así como en el interior de la comunidad.

Por lo tanto desde esta perspectiva analizaremos ahora las dificultades que con más frecuencia han sido obstáculo para el desarrollo de estos procesos formativos.

1.3. Dificultades encontradas en el ejercicio del nuevo rol (preg. 20)

Los nuevos retos para afrontar en la modernización y el proceso de renovación interno que implican a todos los Hermanos están pidiendo que la Orden asuma un nuevo rol en el seno de las actuales transformaciones sociales, para que pueda realizar con mayor eficacia y visibilidad su testimonio cristiano y eclesial en la sociedad contemporánea. Hemos estudiado más arriba las dimensiones y los objetivos que ponen de manifiesto este empeño frente al cual cada HSJD se siente responsable.

La asimilación de tal rol por parte de los Hermanos ha encontrado sin embargo una serie de dificultades. Hemos visto los límites y los bloqueos. Ahora deseamos estudiar los sectores en los que con mayor frecuencia estos han estado presentes, comprender en qué medida y proporción han sido contempladas, así como proyectar estrategias de sostenimiento, adecuadas a la situación encontrada por cada uno de los Hermanos. El estudio de las respuestas a la pregunta 20 nos permitirá profundizarlos.

1.3.1. Análisis Global

La pregunta en cuestión sonaba en los siguientes términos: *“Respecto a este nuevo rol ¿cuáles son las principales dificultades que se pueden encontrar?”*(preg.20)

Presentamos una síntesis global en el siguiente cuadro:

0. No Responden	3.9 %
1. Carencia de formación adecuada	41.6
2. Miedo e inseguridad frente al cambio	30.4
3. La fuerza del tradicionalismo	29.2
4. No he comprendido todavía plenamente la validez del nuevo rol	20.8
5. No me siento suficientemente preparado para desarrollar el nuevo rol	18.0
6. Temor de no ser aceptado por los colaboradores	11.6
7. No comparto el nuevo rol	4.8
8. Otros	6.9

La distribución porcentual de las respuestas pone el dedo sobre la llaga más claramente que con absoluta prioridad ha sido lamentada, es decir *la carencia de una formación adecuada (41.6%)*.

Con casi 10 puntos porcentuales de diferencia se reconocen seguidamente, con toda sencillez, dos aspectos entre ellos correlacionados que son *el miedo al cambio que genera inseguridad y*

la fuerza del tradicionalismo que hace permanecer anclados al pasado. Se trata de un común pero pesado sentimiento aunque se encuentra en poco menos de un tercio de los HSJD.

Si estas dos dificultades pueden ser consideradas casi institucionales, las que siguen se refieren de modo particular a la visión específica de cada Hermano, y por lo tanto pueden ser consideradas en conexión con el primer ítem, casi como una humilde llamada, una exigencia de *posterior formación para comprender mejor la validez del nuevo rol (20.8%)* incluso porque casi 1/5 de los Hermanos se siente *no preparado para desempeñarlo adecuadamente (18%)*. Probablemente este hecho puede influir también en la delicada relación con los Colaboradores, ya que alrededor de un Hermano sobre diez (11.6%) manifiesta un sentimiento de inferioridad y de sumisión acompañado de un vago *temor de no ser por ellos aceptado*. Parece casi una forma de sumisión que puede ser debida quizás a la acentuada atmósfera laicista presente en algunas naciones, pero también a una escasa confianza en sí mismos y en la fuerza-valor de la propia misión.

Por último más limitado es el número de los que *no han dado ninguna respuesta*, que confirma la seriedad con la que ha sido afrontado el cuestionario, sobre todo en aquellas preguntas que principalmente han sido percibidas como más personalizadas.

De cualquier manera aparece persistente un 4.8% de HSJD que *no comparten el nuevo rol propuesto por la Orden*. Se trata especialmente de sujetos de ES, de USA y de AL, los que pertenecen a las clases de edad intermedia, es decir en la madurez tardía con más de 25 años de profesión, presentes incluso en el Gobierno General y Provinciales además de en algún formador.

1.3.2. Análisis analítico de cada ítem particular

La carencia de formación adecuada (41.6%) es la gran dificultad señalada por un número bastante relevante de HSJD, equivalente a 2 sobre 5; sobre todo de más de la mitad de los de Asia (59,1%) y de África (58.3%), por parte de las primeras dos clases de edad hasta los 55 años y por los diplomados (44.4%). Es una manifestación observada también por los formadores y por los encargados de la pastoral vocacional.

El miedo y la inseguridad frente al cambio (30.4%) junto con la fuerza del tradicionalismo que se aproxima con el 29.2%, nos muestran como existen formas de resistencias y de incertidumbres de cara al futuro. Si se toman solas las respuesta se refieren a 1 HSJD sobre 3, pero si se suman, ponen en evidencia una franja bastante amplia de dificultades encontradas en la asimilación y realización de los nuevos roles.

El miedo y la inseguridad frente al cambio parece más fuerte entre los Hermanos de África (38.1%), en las dos clases de edad intermedias entre los 36 y los 74 años, pero sobre todo entre los 36 y los 55 años; entre los técnicos y diplomados esta constituye la segunda gran dificultad. Tal miedo e inseguridad se ponen de manifiesto también por el 39.1% de los Superiores del Gobierno General y Provinciales, como también por los superiores locales y los formadores.

La fuerza del tradicionalismo es subrayada especialmente por los HSJD de AL (40,7%) con 11 puntos superior a la media, por los formadores, pero sobre todo por los superiores centrales y provinciales (41,4%) además de por los encargados de la pastoral vocacional.

Tab. n. 3.1 – Principales dificultades encontradas en la asimilación del nuevo rol por zonas geográficas y (en V.A. y %)

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
*Porcentaje sobre N. Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	39	16	8	1	9	0	5
-----	3.9	4.2	4.2	1.2	5.2	.0	8.3
No incluido su valor	211	67	46	13	25	42	18
-----	20.8	17.6	24.3	15.5	14.5	33.1	30.0
Miedo a no ser aceptado	117	48	25	19	13	9	3
-----	11.6	12.6	13.2	22.6	7.6	7.1	5.0
No preparac.para nuevo rol	182	83	30	13	27	19	10
-----	18.0	21.8	15.9	15.5	15.7	15.0	16.7
Formación inadecuada	421	146	58	49	74	75	19
-----	41.6	38.4	30.7	58.3	43.0	59.1	31.7
Miedo del cambio	308	115	62	32	42	41	16
-----	30.4	30.3	32.8	38.1	24.4	32.3	26.7
Tradicionalismo	295	108	52	13	70	38	14
-----	29.2	28.4	27.5	15.5	40.7	29.9	23.3
No lo comparto	49	23	5	4	7	7	3
-----	4.8	6.1	2.6	4.8	4.1	5.5	5.0
Otros	70	33	13	3	13	3	5
-----	6.9	8.7	6.9	3.6	7.6	2.4	8.3

Tab. 3.2 – Principales dificultades encontradas en la asimilación del nuevo rol por clases de edad y profesión religiosa. (en V.A. y %)

	CLASES de EDAD					AÑOS de PROFESIÓN			
	TOTAL respon den	18-35 años	36-55 años	56-74 años	75-96 años	Hasta 5 años	6-25 años	26-50 años	Más de 50 años
T O T A L	1012	239	307	324	132	208	280	349	148
*Porcentaje sobre N. Total:	100.0	23.6	30.3	32.0	13.0	20.6	27.7	34.5	14.6
No Responden	39	6	7	12	13	3	8	14	11
-----	3.9	2.5	2.3	3.7	9.8	1.4	2.9	4.0	7.4
No incluido su valor	211	49	69	61	31	47	61	67	30
-----	20.8	20.5	22.5	18.8	23.5	22.6	21.8	19.2	20.3
Miedo a no ser aceptado	117	26	34	42	14	26	30	42	17
-----	11.6	10.9	11.1	13.0	10.6	12.5	10.7	12.0	11.5
No preparac.para nuevo rol	182	43	49	56	32	40	44	61	34
-----	18.0	18.0	16.0	17.3	24.2	19.2	15.7	17.5	23.0
Formación inadecuada	421	115	144	120	41	107	129	128	52
-----	41.6	48.1	46.9	37.0	31.1	51.4	46.1	36.7	35.1
Miedo del cambio	308	71	102	101	31	52	97	113	36
-----	30.4	29.7	33.2	31.2	23.5	25.0	34.6	32.4	24.3
Tradicionalismo	295	66	93	98	33	49	85	109	40
-----	29.2	27.6	30.3	30.2	25.0	23.6	30.4	31.2	27.0
No lo comparto	49	7	14	17	10	7	11	19	10
-----	4.8	2.9	4.6	5.2	7.6	3.4	3.9	5.4	6.8
Otros	70	8	17	34	11	6	15	37	12
-----	6.9	3.3	5.5	10.5	8.3	2.9	5.4	10.6	8.1

Sigue en orden un par de dificultades, que reúnen porcentajes bastante similares en torno al 20%. Son quienes afirman *no haber todavía comprendido plenamente la validez del nuevo rol (20.8%)* y los que *se encuentran suficientemente preparados para desarrollarlo (18%)*. Entre

ambos vienen a indicar la necesidad y la urgencia de instrumentos que lleven a una posterior asimilación e interiorización de los nuevos roles propuestos por los Capítulos Generales precedentes.

Se trata de una mentalización todavía incompleta y para actuar a nivel generalizado. De hecho la primera dificultad es subrayada sobre todo por los HSJD de Asia (33.1%) y de USA (30%) como también por los ancianos, pero incluso por algunos jóvenes de profesión (22.6%), por los formadores (25%) además de por el Gobierno General y Provinciales (23%).

En cuanto a la inadecuada percepción para desarrollar estos nuevos roles, destacan comprensiblemente las declaraciones de los más ancianos de edad de profesión y de algunos de los formadores vocacionales.

Surge por último de manera reducida, pero no insignificante, una cierta dificultad a relacionarse con los Colaboradores, *por temor de no ser aceptados (11.6%)*. Es un sentimiento que se manifiesta sobre todo en África (22.6%) en quienes es considerada como la tercera dificultad en orden de incidencia, pero también está presente en EC y ES (sociedades particularmente laicas), sobre todo entre los 56-74 años, es decir quienes están en situación de actividad y responsabilidad, diplomados, pero que les cuesta dar este paso a los nuevos roles propuestos por la renovación. Esto es manifestado también por los superiores locales y los directores de los Centros (13.1%) como por los encargados de la pastoral vocacional.

Tab.3.3 – Principales dificultades encontradas en la asimilación del nuevo rol, por cargos institucionales (en V.A. y %)

	CARGOS DESEMPEÑADOS				
	TOTAL respon- den	Gobgen Gobpro	Suploc Direc. Centro	Forma- dor vocac.	Ningún cargo
T O T A L	1012	87	222	70	633
*Porcentaje sobre N. Total:100.0		8.6	21.9	6.9	62.5
No Responden	39	1	8	0	30
	3.9	1.1	3.6	.0	4.7
No incluido su valor	211	20	43	13	135
	20.8	23.0	19.4	18.6	21.3
Miedo a no ser aceptado	17	2	29	4	82
	11.6	2.3	13.1	5.7	13.0
No preparac.para nuevo rol	182	9	37	16	120
	18.0	10.3	16.7	22.9	19.0
Formación inadecuada	421	37	79	41	264
	41.6	42.5	35.6	58.6	41.7
Miedo del cambio	308	34	79	22	173
	30.4	39.1	35.6	31.4	27.3
Tradicionalismo	295	36	73	22	164
	29.2	41.4	32.9	31.4	25.9
No lo comparto	49	5	9	1	34
	4.8	5.7	4.1	1.4	5.4
Otros	70	9	14	7	40
	6.9	10.3	6.3	10.0	6.3

En conclusión, tres son los tipos de dificultades mayormente manifestadas por los Hermanos y que hacen referencia al único denominador común de fondo que es la exigencia de una formación adecuada para afrontar los retos del cambio.

Las tres líneas de debilidad se indican en la carencia de formación y preparación adecuadas, que generan resistencia al cambio y ligeros sentimientos de inferioridad sea en la autoestima personal, como en el valor de la propia consagración. Son acusadas sobre todo por los HSJD de las regiones secularizadas y tecnológicamente desarrolladas de Europa, los de mediana edad, que están insertos en los cargos de responsabilidad tanto general como locales, los cuales tienen el compromiso y la urgencia de afrontar los retos de la renovación, sobre todo vocacional.

Es posible también leer estas dificultades como el necesario precio a pagar en un periodo de transición y de cambios sociales muy rápidos, en los cuales muchos Hermanos no se arriesgan a ver claro delante de ellos, ni a comprender la validez del nuevo rol a desarrollar y por lo tanto a ir al ritmo de los tiempos. Se requerirá pues tiempo, paciencia y posterior empeño formativo, ya que se trata de un tránsito cultural de no fácil gestión, además de lentitud fisiológica personal en la interiorización de los nuevos roles, especialmente por parte de un cierto grupo de Hermanos.

2. EQUILIBRIO ENTRE ACTIVISMO Y VIDA INTERIOR (preg.21-22)

A la pregunta (n.21) "**¿Arriesgas el establecer en tu vida un equilibrio entre acción y contemplación (entre trabajo y vida de oración)?**", que han contestado la totalidad de los HSJD (NR:1.3%), cerca del **80%** responden afirmativamente pero en manera diferente (19.7% "mucho"+58.7% "bastante"). Pero hay cerca de un 20% que encuentra diversas dificultades haciendo casi contrapeso a aquel 19.7% que, contestando afirmativamente, acentúa el resultado de manera considerada óptima ("mucho").

El dato descrito así es gratificante. Pero tal vez se precisa de un mayor análisis. Siempre merece atención aquel **20% de HSJD que no** se arriesgan a realizarlo. Analizando la puntuación media encontramos en esta categoría especialmente a los Hermanos de ES y de EC y de AL, los más jóvenes de edad y de profesión religiosa.

2.1. Análisis global

En correspondencia del estudio de este problema, si a los efectos de una metodología operativa es relevante descubrir el dato fenomenológico de la situación, es más importante todavía afrontar el estudio de las **dificultades que los Hermanos encuentran, para establecer este equilibrio entre activismo y vida interior, entre trabajo y vida de oración**. Con tal fin hemos querido que los HSJD se enfrentaran con estas dificultades, descritas en la *pregunta 22* y nos dieran su valoración sobre la base de la experiencia cotidiana.

Y he aquí, en un cuadro global y resumido, que en su síntesis nos permite concretar los sectores de mayor problemática personal.

1.	Insuficiente cuidado de la oración personal	29.1 %
2.	Falta de sentido de la vida espiritual	28.4
3.	Escasez de estímulos por parte de la comunidad religiosa	24.6
4.	Ausencia de un adecuado proyecto de vida personal	23.0
5.	Activismo excesivo	22.0
6.	Demasiados compromisos de trabajo	21.5
7.	Poca creatividad en las celebraciones litúrgicas comunitarias	12.6

La imagen que más directamente nos preocupa es que de estas respuestas *no surge con claridad una única dificultad particular* que destaque sobre todas las otras, para que se pueda individualizar mejor un punto focal de mayor atención.

Hay sin embargo una gama de problemas que *en la misma medida, aunque no muy alta (del 21% al 29%)*, son del mismo modo objeto de preocupación por parte de los Hermanos. De hecho, en el rango de sólo 7 puntos porcentuales se reagrupan siete tipos de dificultades, escasamente diferenciadas la una de la otra; una cierta diferenciación se evidencia entre los porcentajes más elevados y aquellos más bajos. Pero no es mucho. Una mayor diferenciación tal vez podrá ser encontrada a nivel de nuestras 30 variables de cruce.

Queremos subrayar, una vez más, la seriedad de recopilación del cuestionario, cuyos signos destacables son el alto porcentaje de los que nos han contestado (más del 95% de los HSJD), que las preguntas han sido objeto de una muy atenta consideración, hasta el punto que no han contestado instintivamente sobre la gradación propuesta por nosotros, sino que también el porcentaje más alto ha sido dado incluso al último ítem de la escala, relativo a la oración personal, y por último que las respuestas han sido 1.667, señal de que al menos los 2/3 de los Hermanos han dado dos respuestas, como se solicitaba.

2.2. Estudio analítico de cada ítem

El escaso e *insuficiente cuidado de la oración personal (meditación, lectura espiritual...)* ha sido puesta de relieve por el **29.1%** de las respuestas, sobre todo por los HSJD de Asia (47.2%) y de África (35.7%). En USA sin embargo este problema (23.3%) es secundario, superado por aquel más extendido de la falta de estímulos por parte de la comunidad (35%), que no es menos grave. Las variables edad y profesión no muestran diferencias particulares, signo que en este caso, hay un común y positivo sentir a todos los niveles generacionales sobre la importancia de la oración personal para su vida. Lo subrayan de manera particular los diplomados, los formadores, y los superiores a todos los niveles: general, provincial y local.

Tab. 3.4 – Dificultades más relevantes para el equilibrio entre trabajo y vida de oración, según las zonas geográficas (en V.A. y %)

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	48	19	14	2	6	1	6
	4.7	5.0	7.4	2.4	3.5	.8	10.0
Activismo excesivo	223	75	43	21	55	22	7
	22.0	19.7	22.8	25.0	32.0	17.3	11.7
Demasiado comprom.de traba.	218	76	42	23	42	27	8
	21.5	20.0	22.2	27.4	24.4	21.3	13.3
No sentido vida espiritual	287	147	27	13	58	35	7
	28.4	38.7	14.3	15.5	33.7	27.6	11.7
No proyecto personal	233	94	31	26	38	31	13
	23.0	24.7	16.4	31.0	22.1	24.4	21.7
No estímulos de comunidad	249	106	49	20	24	29	21
	24.6	27.9	25.9	23.8	14.0	22.8	35.0
No creatividad litúrgica	128	34	27	8	18	27	14
	12.6	8.9	14.3	9.5	10.5	21.3	23.3
No oración personal	294	100	51	30	39	60	14
	29.1	26.3	27.0	35.7	22.7	47.2	23.3
Otros	35	8	13	1	7	1	5
	3.5	2.1	6.9	1.2	4.1	.8	8.3

Tab. 3.5 – Dificultades más relevantes para el equilibrio entre trabajo y vida de oración, según las varias clases de edad y de profesión religiosa (en V.A. y %)

	CLASES de EDAD					AÑOS de PROFESIÓN			
	TOTAL respon den	18-35 años	36-55 años	56-74 años	75-96 años	Hasta 5 años	6-25 años	26-50 años	Más de 50 años
T O T A L	1012	239	307	324	132	208	280	349	148
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	23.6	30.3	32.0	13.0	20.6	27.7	34.5	14.6
No Responden	48	4	9	23	10	5	7	20	14
-----	4.7	1.7	2.9	7.1	7.6	2.4	2.5	5.7	9.5
Activismo excesivo	223	66	78	54	23	49	79	67	23
-----	22.0	27.6	25.4	16.7	17.4	23.6	28.2	19.2	15.5
Demasiado comprom.de traba.	218	63	78	57	19	53	72	66	20
-----	21.5	26.4	25.4	17.6	14.4	25.5	25.7	18.9	13.5
No sentido vida espiritual	287	51	89	97	47	43	78	102	54
-----	28.4	21.3	29.0	29.9	35.6	20.7	27.9	29.2	36.5
No proyecto personal	233	54	63	95	20	47	55	94	31
-----	23.0	22.6	20.5	29.3	15.2	22.6	19.6	26.9	20.9
No estímulos de comunidad	249	45	70	87	43	44	61	100	39
-----	24.6	18.8	22.8	26.9	32.6	21.2	21.8	28.7	26.4
No creatividad litúrgica	128	34	40	38	14	27	42	43	14
-----	12.6	14.2	13.0	11.7	10.6	13.0	15.0	12.3	9.5
No oración personal	294	73	91	88	40	61	81	100	44
-----	29.1	30.5	29.6	27.2	30.3	29.3	28.9	28.7	29.7
Otros	35	9	12	9	5	10	9	10	4
-----	3.5	3.8	3.9	2.8	3.8	4.8	3.2	2.9	2.7

Una disposición de fondo de notable importancia por su influencia en la creación de cierta mentalidad ha sido reconocida por el **28.4% de los HSJD en la falta de sentido de la vida espiritual por efecto del secularismo y del aburguesamiento**. Parece ser la discriminante de base para suscitar procesos de desafección y de crisis. Lo manifiestan sobre todo los Hermanos de ES (38.7%) con diez puntos superior a la media y por los de AL (33.7%), los mayores de edad (35.6%) y de profesión (36.5%), los graduados, el 31.9% de los Hermanos sin cargos de responsabilidad. No lo toman en consideración más que en mínima parte sin embargo los de USA (11.7%), de EC (14.3%), de África (15.5%), los más jóvenes (21.3%) y los superiores locales.

Tab. 3.6 – Dificultades más relevantes para el equilibrio entre trabajo y vida de oración. Distribución según responsabilidad formativa y títulos de estudio (en V.A. y %)

	TOTAL respon den	5.2 FORMAC.		5.3 PASTOR.		TÍTULO de ESTUDIO -		
		Si	No	Si	No	Profes técni- co	Bach - grad univ.	Lic. Docto rado
T O T A L	1012	418	594	287	725	489	220	172
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	41.3	58.7	28.4	71.6	48.3	21.7	17.0
No Responden	48	23	25	13	35	20	12	8
-----	4.7	5.5	4.2	4.5	4.8	4.1	5.5	4.7
Activismo excesivo	223	89	134	71	152	117	37	32
-----	22.0	21.3	22.6	24.7	21.0	23.9	16.8	18.6
Demasiado comprom.de traba.	218	91	127	73	145	105	47	44
-----	21.5	21.8	21.4	25.4	20.0	21.5	21.4	25.6
No sentido vida espiritual	287	127	160	74	213	127	66	56
-----	28.4	30.4	26.9	25.8	29.4	26.0	30.0	32.6
No proyecto personal	233	90	143	53	180	117	58	28
-----	23.0	21.5	24.1	18.5	24.8	23.9	26.4	16.3
No estímulos de comunidad	249	102	147	81	168	119	61	45
-----	24.6	24.4	24.7	28.2	23.2	24.3	27.7	26.2
No creatividad litúrgica	128	59	69	41	87	64	27	26
-----	12.6	14.1	11.6	14.3	12.0	13.1	12.3	15.1
No oración personal	294	123	171	80	214	152	58	47
-----	29.1	29.4	28.8	27.9	29.5	31.1	26.4	27.3
Otros	35	14	21	9	26	13	12	6
-----	3.5	3.3	3.5	3.1	3.6	2.7	5.5	3.5

Con 4 puntos menos, el **24.6% de los HSJD apela como causa a la misma comunidad religiosa que no ofrecería estímulos suficientes**. Es una nota expresada especialmente por USA (35%) con 10 puntos superior a la media, casi en la misma medida se pronuncian los ancianos (32.6%), los encargados de la pastoral vocacional (28.2%), los graduados (26.2%), los formadores y los otros Hermanos (26.2%). Los HSJD de AL no les atribuyen una prioridad relevante (14%), relegándolo a la penúltima posición de las dificultades por ellos señaladas, como hacen también los más jóvenes (pero aquí se trata de ver en qué medida ellos consideran importante la comunidad en este aspecto).

¿En qué medida un **adecuado proyecto de vida personal** puede incidir sobre el equilibrio entre acción y contemplación? El **23%** de los entrevistados mantiene que su ausencia es una de las más graves dificultades para este equilibrio. El proyecto personal de vida religiosa es un importante elemento de equilibrio y factor de unidad de la persona. Así lo consideran especialmente los HSJD de África (31%), que con ocho puntos superior a la media consideran su ausencia como su segunda dificultad; los adultos maduros (29.3%), desde los 26 a 50 años de profesión religiosa y los superiores locales (26.6%). Menos convencidos están sin embargo los Hermanos de EC (16.4%), los ancianos (15.2%), los graduados (16.3%), pero también (una sorpresa!) los formadores vocacionales (12.9%).

Un posterior par de dificultades es individualizado **en el activismo excesivo (22%)** y en concreto en los **demasiados compromisos de trabajo (21.5%)**, que debilitan o hacen perder la consciencia de la propia misión. Esta perspectiva parece madurar sobre una base de caos y de desorden general de la propia vida, que parece haber perdido de vista la finalidad última del hacer y se sitúa sobre una dimensión de funcionalidad y de instrumentalidad con riesgo de fagocitar incluso los más bellos ideales: una situación estructurada sobre el presente, sin perspectivas organizadas, casi a merced de los acontecimientos a recorrer por el miedo de permanecer aislados, fuera de las corrientes mayoritarias. Se trata de un fenómeno que entre ambas situaciones viene denunciado especialmente en AL y en África, entre los más jóvenes, los graduados, los superiores locales y provinciales y los encargados de la pastoral vocacional (34.5%) equivalente a 13 puntos superior a la media. Obviamente el problema es menos acusado entre los HSJD más ancianos y entre los privados de responsabilidad.

Ciertamente las celebraciones litúrgicas comunitarias, de manera especial si son creativas, constituyen una fuente importante para alimentar el propio espíritu de fe y de interioridad de la propia vida consagrada. Pero la relevancia de la creatividad ha sido redimensionada respecto a la centralidad de su sustancia más allá de las modalidades de realización.

Es también cierto que con frecuencia la rutina cotidiana tiene el riesgo de banalizar y reducir el impacto formativo no tanto el sacramental, influyendo negativamente sobre un estilo de vida disperso, distraído y pobre de entusiasmo. De hecho **a la falta de creatividad en las funciones litúrgicas comunitarias**, aún siendo su impacto limitado al **12.6%** de los HSJD, hacen especial referencia sobre todo los de USA (23.3%), de Asia (21.3%) y los formadores vocacionales.

**Tab. 3.7 – Dificultades consideradas más relevantes para el equilibrio entre trabajo y vida de oración.
Distribución por cargo de responsabilidad (en V.A. y %)**

	CARGO DESEMPEÑADO				
	TOTAL rispon den	Gobgen Gobpro	Suploc Direc. Centro	Forma- dor vocac.	Ningún cargo
T O T A L	1012	87	222	70	633
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	8.6	21.9	6.9	62.5
No Responden	48	3	11	3	31
-----	4.7	3.4	5.0	4.3	4.9
Activismo excesivo	223	24	49	18	132
-----	22.0	27.6	22.1	25.7	20.9
Demasiado comprom.de traba.	218	30	60	19	109
-----	21.5	34.5	27.0	27.1	17.2
No sentido vida espiritual	287	20	47	18	202
-----	28.4	23.0	21.2	25.7	31.9
No proyecto personal	233	14	59	9	151
-----	23.0	16.1	26.6	12.9	23.9
No estímulos de comunidad	249	19	46	18	166
-----	24.6	21.8	20.7	25.7	26.2
No creatividad litúrgica	128	12	23	10	83
-----	12.6	13.8	10.4	14.3	13.1
No oración personal	294	31	70	21	172
-----	29.1	35.6	31.5	30.0	27.2
Otros	35	2	4	5	24
-----	3.5	2.3	1.8	7.1	3.8

En conclusión, la cantidad de datos elaborados, nos permite sintéticamente observar qué factores perturbadores de equilibrio entre la vida de oración y el trabajo, son considerados sobre todo el insuficiente cuidado de la oración personal, quizás suplida con la excusa de la oración comunitaria ya considerada suficiente para el desarrollo de la propia vida consagrada. La insignificancia y la banalización, que está en riesgo de añadirse, por efecto del clima de secularización y de laicismo, son destacados sobre todo por los HSJD de ES, por los ancianos.

Los más jóvenes y la primera franja de adultos (36-55 años), sin embargo, acusan una excesiva carga de trabajo y un activismo exasperado, que con riesgo de hacer permanecer a los Hermanos puramente funcionarios en las obras, pocos a su vez añaden el amenazar y debilitar la misma vida consagrada. La falta de estímulos por parte de la comunidad y la ausencia de un proyecto de vida personal, son considerados por un lado factores penalizadores del equilibrio entre vida activa y vida interior, mientras que la promoción de su vitalidad y vivacidad puede transformarse en un oportuno antídoto y un recurso útil para realizar esta unidad en la personalidad: lo señalan especialmente los HSJD de África, de AL, y los adultos maduros.

Sorprende la poca atención que parece es dada especialmente por los encargados de la pastoral vocacional (18.5% y otro 12.9% respecto al 23%) al proyecto de vida personal, que sin embargo constituye un elemento de regulación y finalización de la propia actividad, para que ésta no llegue a ser caótica o se deje absorber fácilmente por la ansiedad y presiones de las urgencias cotidianas. La poca creatividad en las celebraciones litúrgicas comunitarias, si contribuyen a crear un clima que puede favorecer la piedad personal, no es destacada, en el caso de su ausencia, como una dificultad relevante.

3. PASTORAL DE LA SALUD (pregs.23-25)

Con este párrafo entramos en el núcleo de la misión hospitalaria, porque se quiere investigar sobre la calidad de la participación de todos los miembros y Colaboradores en la pastoral de la salud, sus destinatarios a los que la Orden orienta esta específica pastoral y sobre la integración de cada comunidad en el tejido de la Iglesia local además de la sociedad civil. La fotografía que se deduce nos ofrece un diseño de la valoración que dan los Hermanos, que por otro lado es diversa y bastante diferenciada. En todo caso merece la pena tener siempre en cuenta especialmente en la fase de preparación del Capítulo General.

3.1. Participación de los diversos componentes de la Comunidad hospitalaria (preg.23)

Consideramos la Comunidad en su globalidad, pero también en la variedad de sus componentes, que son los religiosos, los Colaboradores, los voluntarios y las personas "externas". Mientras destacamos un notable porcentaje de HSJD que no han contestado a esta pregunta, es decir en torno a 10-15%, la opinión que los otros dan no es excesivamente satisfactoria, comprobándose entre la puntuación media de 2 y de 3, es decir entre los niveles de *bastante* y de *poco* que concentran los porcentajes más altos de toda la tabla. El 53.6% (19.2% *mucho* + 44.4% *bastante*) de los religiosos participa en la pastoral de la salud con cierta asiduidad, per esta participación desciende progresivamente y en manera muy fuerte cuando nos referimos a los Colaboradores (45.3%), a los Voluntarios (38.8%) hasta llegar al mínimo de participación de las personas "externas" (19.2%).

El cuadro siguiente muestra una imagen más precisa, mediante las respuestas a la pregunta n.23, refiriéndose sobre todo a las diferentes articulaciones distribuidas en las diferentes zonas geográficas en las que se encuentra la Orden, donde la pastoral de la salud, organizada precisamente por la Iglesia local, realiza actuaciones bastante variadas según los diversos contextos regionales. Utilizando también las otras variables de cruce por edad, tipo de trabajo, cargos desempeñados y otros, el cuadro que surge resulta bastante diferenciado. Lo que importa sin embargo es concretar el compromiso de la Orden para tomar las decisiones consiguientes.

A la pregunta "*¿En qué medida los componentes de la Comunidad hospitalaria participan en la realización de la pastoral de la salud?*" (preg.23) hemos obtenido las siguientes respuestas, didtribuidas en % y en puntuaciones medias.

	<i>No Resp</i>	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Punt. Media
1. Religiosos	6.1	19.2	44.4	27.1	3.3	2.15*
2. Colaboradores	10.1	10.4	34.9	37.8	6.8	2.46
3. Voluntarios	12.8	7.6	31.2	34.5	13.8	2.63
4.Pers."externas"	15.4	5.4	13.8	40.3	25.0	3.00

La participación de los religiosos (53.6%) es la más elevada, pero como se deduce especialmente de las puntuaciones medias de las diferentes áreas, se diferencia de manera variable en las diversas zonas grográficas. De hecho la participación mayor se hace especialmente en Asia (M:1.78) y en EC (M:2.02), entre los HSJD más jóvenes de edad y de profesión eligiosa, como también por cuantos no tienen cargos de responsabilidad directa en el

día a día, por lo que pueden tener mayor tiempo disponible para la realización de la pastoral de la salud. Sin embargo hay una cierta dificultad para tal participación en USA (M:2.41), en AL (M:2.26) y en ES (M:2.25), como también para los Hermanos entre los 56 y los 74 años, entre los Directores de los Centros y los superiores locales, los formadores y los religiosos encargados de la pastoral vocacional.

En opinión de los Hermanos, solo el **10.4% de los Colaboradores** participa **mucho** en la actividad de la pastoral de la salud; el 72.7% lo hace *poco* o *bastante*, pero son apenas el 6.8% aquellos que no lo hacen *nunca*. Lo destacan sobre todo los HSJD de ES (M:2.62), de AL (M:2.65) y de África (M:2,60), los más ancianos, de edad y de profesión además de los formadores (M:2.49). Menos críticos hacia estos Colaboradores son el Gobierno General y Provinciales (M:2.39) y los HSJD más jóvenes (M:2.33).

La participación de los Voluntarios es juzgada *bastante* satisfactoria **solo por el 38.8%** de los HSJD, mientras que el 65.8% de ellos manifiesta apenas suficiente o escasa. La puntuación media de hecho supera la M: 2.60. Las mayores críticas proceden de la zona de África (M:3.00) y de EC (M:2.73) y de los encargados de la pastoral vocacional (M:2.74).

Todavía *más severa* es la opinión de los HSJD sobre la participación en la actuación de la pastoral de la salud por parte de las **personas "externas"**. Ante todo un HSJD sobre 7 no lo valora de hecho, apenas el 19.2% las considera *bastante* participantes, mientras que el 65.3%, casi 2 sobre 3, expresan una opinión *demasiado negativa*. Se trata de manera especial de los HSJD de AL (M:3.17), de ES (M:3.06), de los adultos entre los 36 y los 55 años y de los ancianos de más de 75 años; mientras son valorados de manera bastante positiva por los HSJD de USA (M:2.74) y de Asia (M:2.86).

3.2. Destinatarios de la Pastoral de la Salud (preg.24)

La pastoral de la salud está destinada a una pluralidad de sujetos, que en el caso concreto del cuestionario han sido clasificados según **cuatro categorías**: los asistidos ingresados, los familiares de los ingresados, los Colaboradores, y los necesitados externos. También en relación con esta pregunta se pueden observar porcentajes elevados de ausencia de respuestas, en torno al 10% y opiniones bastante interrelacionadas con aquellas de la pregunta precedente.

Pero hay un aspecto que la caracteriza de un modo positivo, y es aquél que subraya la mayor preocupación pastoral por los *asistidos ingresados*: alcanza al 68.9%. En este caso la puntuación media llega al 1.95. En segundo lugar, según opinión del 49.4% de los HSJD, la pastoral se orienta *bastante* frecuentemente a los Colaboradores, después a los familiares de los ingresados (35.4%) y por último a los necesitados externos (25.1%).

En efecto hay un orden de prioridad que se orienta sobre los enfermos ingresados y sobre los Colaboradores, antes incluso que sobre los parientes de los enfermos y de los necesitados externos.

La distribución de las respuestas está mejor ilustrada en la tabla siguiente que transcribe los datos de las contestaciones a la pregunta **"En qué medida la pastoral de la salud se dirige a:**

	<i>No Resp</i>	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Punt. Media
1. Asistidos ingres.	8.6	32.0	36.9	17.7	4.8	1.95*
2. Familiares de enf.	11.2	7.3	28.1	41.8	11.7	2.65
3. Colaboradores	11.0	9.2	40.2	34.9	4.7	2.40
4. Necesitados exter.	12.6	6.1	19.0	40.7	21.5	2.89

La mayor parte de los cuidados pastorales de los HSJD pues, se concentran preferentemente, según el parecer del 68.9% de los HSJD, sobre los **asistidos ingresados**. Un tercio de los encuestados mantiene que son realizados de una forma muy cuidadosa, mientras que otro tercio abundante (36.9%) opina sobre este cuidado de manera *bastante* satisfactoria. Pronuncian una opinión sustancialmente positiva los HSJD de ES (M:1.84), de USA (M:1.76), y de Asia (M:1.78), la clase de edad entre los 56 y los 74 años, los superiores generales y provinciales (M:1.81) y los formadores.

Respecto a las otras categorías de destinatarios se presta con un menor interés, a excepción del cuidado pastoral hacia **los Colaboradores**, que son considerados objeto de una atención bastante significativa por el 49.4% de los HSJD. En otras palabras, casi la mitad de los Hermanos manifiesta que, ellos son *mucho* o *bastante* atendidos pastoralmente. Las voces discordantes (39.6%) no superan el 40% de las opiniones comprendidas y proceden especialmente de la zona de ES (M:2.54), de África (M:2.50), de los más ancianos (M:2.48), de los que tienen un título de estudio intermedio (M:2.46). Expresan sin embargo una opinión más positiva las zonas de Asia (M:2.22), de EC (M:2.24) y de USA (M:2.31), el Gobierno General y Provinciales y los formadores vocacionales (M:2.30).

Es interesante observar que, antes de los necesitados externos, la atención pastoral va dirigida a los **familiares de los ingresados (M:2.65)**. Lo manifiestan al menos un tercio de los HSJD (35.4%) especialmente de USA y de Asia, frente a una opinión menos positiva de más de la mitad (53.5%), prevalentemente de AL (M:2.88) y de los ancianos con más de 75 años de edad (M:2.73).

La atención pastoral, por último de los **pobres y necesitados externos (M:2.89)**, es tomada en consideración por el 25.1% de los HSJD, pero hay un extendido conocimiento que de ellos nos ocupamos poco (40.7%) o nada (21.5%). Lo confirma también el alto valor de la puntuación media que se aproxima a la media de 3 más que a la de 2.

Pero no se trata de una opinión uniforme. Hay diferencias, debidas a un interés mayor en las zonas de Asia y de África, por parte de los más jóvenes (M:2.69), de los formadores y de los encargados de la pastoral vocacional (M:2.69). Pero aparecen también críticas por parte de ES y de AL, de los adultos entre los 56 y los 74 años y de los mismos superiores locales.

Todo lo cual ha despertado un poco nuestra reflexión.

La convergencia de hecho de algunos datos de estas variables, nos hace plantear la hipótesis de que se está produciendo un cambio real de mentalidad, sobre todo en los más jóvenes y en los formadores de la pastoral vocacional, que están más en contacto con los jóvenes. En otras palabras, parece surgir una orientación más pronunciada hacia el exterior, las nuevas fronteras de la pobreza y las necesidades, que no hacia las estructuras de la Orden, ya consolidadas y por tanto hacia los enfermos del propio interior. Podría tratarse de un nuevo modo de expresar el celo apostólico juvenil, especialmente por parte de aquellos que antes (lo hemos puesto de

relieve en las páginas precedentes), habían declarado como prioritaria entre las motivaciones de su ingreso en la Orden aquella de un encuentro con el enfermo y necesitado.

La presencia por lo tanto de estos indicios, según nuestra opinión, no va a ser desatendida, sino que es objeto de una reflexión más atenta, quizá también al nivel comunitario más amplio.

3.3. Integración de la Comunidad en el contexto social y eclesial (preg.25)

La consciencia de una cierta integración global con el contexto territorial, parece bastante extendida en la Orden. Pero no supera la mitad de los Hermanos. Asistimos sin embargo a una franja bastante consistente de HSJD, más del 40%, que no la perciben en términos de satisfacción. No es negada su presencia en el territorio: son apenas un grupito desapercibido, en torno al 8%, especialmente de AL, de ES y de USA que reprocharían una cierta clausura tanto social como eclesial, pero también algunos adultos y ancianos con más de 56 años junto a cuantos actualmente no tienen ningún cargo de responsabilidad.

El cuadro siguiente nos da una global, pero precisa descripción de las varias articulaciones de las que está compuesta la pregunta: : ***“¿En qué medida la Comunidad, en cuanto respecta al carisma, está integrada...?”***

Integración...	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Punt. Media
1. en la Iglesia local	14.4	34.5	37.7	7.9	2.41
2. en la sociedad local	11.8	35.6	35.1	9.9	2.47

Observando las puntuaciones medias, se aprecia una más alta integración en la Iglesia local (M:2.41) que no en la sociedad civil (M:2.47), aunque entre las dos medias, no hay una diferencia muy alta. Los porcentajes de "mucho" son bastante bajos y sobre éstos, merece la pena preguntarse en vista de una programación general.

Por lo que respecta a las zonas geográficas, una opinión más positiva sobre una mayor integración entre ambas esferas civil y eclesial, se tiene especialmente en África y en Asia, entre los HSJD más jóvenes y los formadores y pastoralistas vocacionales. Más crítico sobre ambos aspectos sin embargo es la opinión de ES y de AL.

En particular, los diplomados y los técnicos son más críticos y están menos satisfechos en torno a la integración de la comunidad en la sociedad civil (M:2.51 respecto al 2:47). De parecer opuesto son sin embargo, los superiores locales y los directores de los Centros (M:2.40).

En conclusión, hemos estudiado las modalidades con las que es afrontada la pastoral de la salud en el interior de la Orden. Ella es parte relevante de la misión de los Hermanos de San Juan de Dios. Para lo cual hemos analizado los sujetos activos de la pastoral, la gama relevante de los destinatarios privilegiados, que requieren la coparticipación responsable de diversos agentes, a nivel individual, pero también a nivel comunitario. Además se ha tratado de valorar globalmente el modo cómo es percibida la integración de la Comunidad misma en el tejido social y eclesial del territorio.

La visión general que emerge sobre la pastoral de la salud no parece muy positiva, también se pueden observar oportunas excepciones y diferentes valoraciones en algún sector particular.

De las contestaciones a la pregunta 25 que trataba de estudiar la opinión sobre *integración territorial* de los HSJD, se tiene la impresión de estar todavía a mitad del proyecto, en una fase de esfuerzo operativo, que divide a los Hermanos en una opinión todavía ambivalente, a mitad del camino entre lo ya hecho (*bastante*) de una integración bastante preparada (para 1 HSJD sobre 8 está ya muy realizada) y lo que todavía queda por hacer. Se ha realizado bastante a nivel eclesial, todavía queda más por hacer a nivel civil de la sociedad local, como es manifestado por el 45% de los Hermanos que son probablemente críticos.

Por lo que respecta a la *frecuente y activa participación de los religiosos HSJD* en la pastoral de la salud, no hay críticas ni reservas, sino para cerca del 30% de los Hermanos. Más problemáticos sin embargo son las opiniones respecto a la participación de los *Colaboradores* (en torno al 44%), pero más todavía en comparación con los voluntarios, y nada positiva referente a las *personas "externas"*. Esta última es de hecho considerada relativamente ausente.

¿Cuáles son sin embargo los *destinatarios*, a los que se orientan con mayor atención los cuidados pastorales de los HSJD? En primer lugar, para los dos tercios de los Hermanos son los asistidos ingresados, después en segundo lugar los Colaboradores: aquí las opiniones positivas se reducen a la mitad; siguen los familiares de los asistidos y por último los necesitados externos.

Un aspecto, a nuestro parecer, muy interesante surge de este último análisis, en cuanto parece obligado evidenciar una más sustanciosa y atenta referencia de los más jóvenes y de los encargados de la pastoral vocacional al cuidado de la pastoral de los más necesitados. Esta atención especial no es aislada o puramente ocasional. Si volvemos atrás a las motivaciones que han empujado a los jóvenes a entrar a la Orden, destacamos que esta experiencia y el encuentro con un enfermo pobre y necesitado ha sido uno de los más fuertes impulsos que han llevado a un joven a seguir la vocación de especial consagración en los HSJD.

4. LA RELACIÓN CON LOS COLABORADORES LAICOS (preg.29)

El problema de la relación con los Colaboradores, parece surgir como una de las situaciones más problemáticas que tienen necesidad de ser afrontadas y estudiadas adecuadamente. Parece que se asiste a la aparición de una cierta situación incómoda. Ya se ha manifestado algún síntoma al estudiar su participación en la pastoral de la salud.

Ahora los HSJD tienen la consciencia de que en este ámbito algo chirría (choca), crea dificultades, vuelve menos ágil la relación de colaboración, que sin embargo es manifestada no sólo más útil, sino también importante y necesaria. La ayuda de los Colaboradores actualmente de manera real se ha hecho absolutamente urgente e insustituible, sobre todo a nivel estructural. Se percibe por lo tanto la necesidad de volver tal relación no solo burocráticamente colaborativa, sino también fluida, viable, fácil, armoniosa, razonablemente no conflictiva, ni en constante tensión rígida.

La pregunta n.29 trata de concretar las hipotéticas dificultades más graves que los HSJD parecen encontrar para compartir su misión con los Colaboradores laicos. Se nos presenta el cuadro prospectivo, la tabla siguiente que responde a la pregunta: ***“¿En qué medida estás de acuerdo sobre el grado de influencia que cada una de las siguientes dificultades puede tener en***

la relación con los Colaboradores?" (preg.29). Las respuestas se presentan en puntuaciones medias y en %.

Una mirada inmediata a la primera columna nos presenta un discreto porcentaje en torno al 7-10% de "No Responden" (N.R.), equivalente a casi un centenar de Hermanos que no saben o no han querido pronunciarse al respecto. Del análisis de los datos son preferentemente los HSJD ancianos, que en torno al 25-30% de los más de 75 años, se abstienen en todos los ítems de dar su respuesta.

Para el resto, en los ocho ítems presentados, el acuerdo de al menos cerca del 50% de los Hermanos en cada una de las diversas dificultades presentadas, es bastante elevado. De hecho en más de una de ellas el valor de las puntuaciones medias o es equivalente o tiene una diferencia de sólo pocas centésimas de punto.

	<i>NR</i>	Mucho	Bast.	Poco	Nunca	<i>Pt.M</i>
1. Nuestra incapacidad de trabajar en equipo	9.5	17.2	37.2	27.6	8.6	2.30
2. Sospecha de los Colaboradores: nos ven como dueños	7.4	21.5	35.9	28.8	6.4	2.22
3. Resistencia de los HSJD para aceptar a los Colaboradores en puestos dirigentes	7.6	20.4	36.0	27.1	9.0	2.27
4. Falta formación de los Hermanos para trabajar con los Colaboradores	8.5	18.4	38.4	26.7	8.0	2.27
5. Falta preparación de los Colaboradores para trabajar con los Hermanos	9.6	19.9	37.7	26.2	6.6	2.22
6. Parte de los Colaboradores no están conformes con nuestros principios y valores	8.1	26.1	36.8	24.6	4.4	2.08
7. Falta de confianza entre los Colaboradores mismos (competitividad, antagonismos, celos)	10.1	22.9	36.0	26.1	4.9	2.15
8. Poco conocimiento y estima de la vocación e identidad de los laicos	10.6	17.2	40.1	26.5	5.6	2.23

Esto sirve para indicar una gran y repetida coincidencia de los HSJD sobre algunos aspectos, como sucede después de manera concreta, para al menos dos pares de puntuaciones medias que se repiten en la misma medida, teniendo el mismo peso cuantitativo en la opinión de los Hermanos, si bien respecto a dificultades diferentes. Se trata del par de ítems 2 y 5 (*M:2.22*) y 3 con 4 (*M:2.27*). En otras palabras los Hermanos de estos dos pares de problemas expresan la misma opinión.

En casi todas las 8 contestaciones el *pleno acuerdo* alcanza casi siempre el 20% en torno al consenso de los Hermanos, mientras que el *máximo desacuerdo* llega al 9%, que sumado al *desacuerdo parcial* sólo en algún caso roza en apenas un tercio de los Hermanos.

Tomando ahora en consideración las dificultades que son causa de problemas, destaca inmediatamente una **doble serie de problemas**: una serie de dificultades que son atribuidas por los HSJD a la **categoría de los Colaboradores**, y otra que deriva de los **mismos HSJD**.

En el primer caso podemos concretar la divergencia y la diferencia de los valores y de los principios de referencia que no están alineados con los de la Orden (*M:2.08*), la falta de

confianza existente en el interior de los Colaboradores mismos, el clima de competitividad, de arribismo, de celos (M:2.15) que aparecen en sus mismas relaciones, la escasa preparación para trabajar con los HSJD (M:2.22), la sospecha en su comparación porque son considerados como dueños (M:2.22).

En el segundo caso, con extrema claridad y franqueza el cuestionario reconoce también una serie de dificultades que **los mismos HSJD** aceptan experimentar, es decir, el escaso conocimiento y consideración de la vocación e identidad de los Colaboradores (M:2.23), la falta de formación de los HSJD para trabajar con los Colaboradores (M:2.27), la resistencia para aceptar a los Colaboradores en puestos dirigentes (M:2.27) y la incapacidad de los HSJD para trabajar en equipo (M:2.30).

En el margen de 7 centésimas de punto en la puntuación media, convergen los consensos de todos los encuestados, en reconocer con sinceridad y franqueza, una serie de cuatro dificultades que piensan dependen de su misma formación y personalidad.

Esto constituye, además de una espléndida actitud de verdad y de humildad, también una estupenda y fundamental contribución para traducir estas dificultades en objetivos formativos como metas de la formación de los Hermanos tanto jóvenes como adultos, para prepararles en una mejor, más positiva y más constructiva colaboración con los laicos. Para estos últimos a su vez podrán ser propuestos momentos concretos de formación también es este sector temático, tanto de carácter de contenidos y de valores como de relaciones, con sucede en interior de otras instituciones que se dirigen sobre la mejora de las relaciones, tratan de crear positivas competencias interactivas y estrategias eficaces para una constructiva y recíproca capacidad de gestión de los conflictos.

4.1. Dificultades procedentes de los Colaboradores laicos

Entrando en el análisis más detallado de cada problemática, dada su heterogeneidad podemos clasificar y distinguir el conjunto de las dificultades en dos grupos distintos, sobre la base de los sujetos que las reconocen: aquellas atribuidas a los Colaboradores y en segundo lugar aquellas derivadas de la autoconsciencia de los HSJD mismos, que con franqueza y verdad son personalmente conscientes con razón de algunos de sus límites personales.

Analizaremos pues en primer lugar las opiniones críticas de los HSJD respecto a los aspectos negativos presentes en los Colaboradores

Con particular insistencia se pone en evidencia y se subraya, en primer lugar y sobre todo, la **diferencia de los valores y de los principios de fondo (M:2.08)**, frecuentemente no afines a los principios cristianos profesados por la Orden y por sus miembros. Efectivamente se trata de una dificultad de no poco influjo sobre la calidad de las relaciones de colaboración, al menos para no dejar pasar desapercibido, casi poniéndolo entre paréntesis en la praxis diaria, pero a costa de venir a menos en la propia misión y *pro bono pacis* aceptar un compromiso de tipo pragmático, que estaría en contradicción con los principios fundamentales profesados por los HSJD.

En otra perspectiva, más propositiva, esto abriría los espacios inmensos de un campo concreto de evangelización y de eficacia pastoral de la salud, como más arriba se ha hablado, que

implicaría la misión de los HSJD en una obra que no miraría entonces sólo a los destinatarios enfermos. Ésto exigiría en concreto la creación y apertura de momentos formativos también para los Colaboradores: tiempos de formación que incluso la pastoral de la salud de las diversas diócesis se proponen realizar.

Sobre este problema, como aparece en la tabla, hay un decidido acuerdo del 26.1% de los Hermanos (el porcentaje más alto de toda la columna de los *mucho*), que llega también al 62.9%, sumando el porcentaje de los consensos parciales (36.8%). Un dato extremadamente positivo, respecto a aquellos consensos todavía solo parciales (24.6%) que con los otros 4.4% de desacuerdos netos llegan apenas al 29%, que es poco más de un cuarto de todos los encuestados.

Sería interesante estudiar las causas de este desacuerdo, en cuanto que algunos HSJD, separándose del resto, no mantiene sin embargo real esta disonancia de valores. No manifiestan de hecho que este problema constituya una dificultad tan grave como lo mantiene la mayoría de los Hermanos. La eliminación de esta disonancia podría también ser fruto de una equiparación de los propios valores religiosos con los de los laicos. Tal vez no sería un buen resultado para la naturaleza misma de la Orden.

En cualquier caso, disintiendo de la opinión mayoritaria de los encuestados, quienes no están de acuerdo sobre el hecho que los valores de los Colaboradores divergen de los de los HSJD (29%) son sobre todo los Hermanos de USA (M:2.38), de Asia, (M:2.23) y de EC (M:2.16), las dos clases de edad intermedia con mayor contacto con los Colaboradores (M:2.11) especialmente desde los 26 a los 50 años de profesión religiosa (M:2.12), y (...con una cierta perplejidad) los que están comprometidos en la formación y en la pastoral vocacional (M:2.12) y los directores de los Centros (M:2.18). Ponen en evidencia sin embargo que esta discrepancia sobre todo los HSJD de ES (M:1.99), de África (M:1.94), de AL (M:2.03), los ancianos y los más jóvenes (M:2.03).

Después de esta primera e importante constatación sobre la calidad de la consonancia de los Colaboradores sobre los valores religiosos, se desciende a evaluar su mundo de relación. El 58.9% está muy o bastante de acuerdo en constatar **entre los Colaboradores mismos una recíproca falta de confianza (M:2.15)**, situaciones de celos, competitividad y otras actitudes conflictivas y competitivas. Se trata exactamente de aquellas dinámicas interpersonales que por parte de los Hermanos son juzgadas como negativas para una colaboración también profesional. Lo manifiestan sobre todo los Hermanos de ES (M:2.09), de África (M:1.81) y de AL (M:1.99), los más jóvenes (2.02) y los ancianos (M:2.12), los formadores vocacionales, y quienes no tienen ningún cargo pero están en contacto directo con el personal. Estiman, sin embargo, que este clima de desconfianza no está presente en el 31% de los HSJD y entre los superiores generales y provinciales (M:2.32 en el 36% de los casos), así como en los directores de los Centros y los superiores locales (M:2.27 en el 37,8% de los casos) con los cuales se alinean los HSJD de EC, de Asia y de USA (M:2.52; al 46.7%) además de los Hermanos más maduros desde 56 a los 74 años (M:2.21; al 32.8%).

Con los siguientes dos ítems, que presentan la misma puntuación media de **2.22**, se cierra el bloque de las dificultades que se opina proceden de los Colaboradores mismos. Estas son las opiniones relativas a la **diferencia de los Colaboradores hacia los HSJD percibidos como dueños**

(57.4%) y a la falta de preparación de los Colaboradores para trabajar con los Hermanos (57.6%).

La relación de colaboración se vuelve difícil también por la *idea de ser percibidos como dueños que proporcionan trabajo*. Es una actitud de sospecha más o menos compartida por más de la mitad de los HSJD, especialmente de África (en el 76% de los casos), por los más jóvenes (en el 65.6% de los casos) por los técnicos profesionales (en el 67.4% de los casos), y por el 57.5% de los HSJD que no desempeñan ningún cargo de responsabilidad, pero que viven en la actividad directa. No son sin embargo del mismo parecer (*poco + nada*) el 35% de los encuestados, especialmente el Gobierno General y Provinciales en el 42.5% de los casos, los USA (37.4%) y la EC (38.1%).

El 57.6% de los HSJD mantiene que los laicos no están preparados para *la colaboración con los Hermanos* y, como en los otros casos, se manifiesta especialmente en África y en AL, entre los dos tramos extremos de edad, los más jóvenes y los ancianos, entre los técnicos profesionales, entre los formadores vocacionales y los Hermanos de profesión simple. No están convencidos sin embargo los de USA, los HSJD de Asia y de EC, aquéllos desde los 36 a los 55 años de edad, los superiores del Gobierno General, Provinciales y locales, así como los directores de los Centros.

En síntesis, observamos que en todos los factores surgidos de las respuestas, hay elementos comunes de crítica y a favor hacia los Colaboradores. Son constantemente más críticos los Hermanos de África, de AL y de ES, los más jóvenes, los técnicos profesionales, los formadores vocacionales y los HSJD que no desempeñan ningún cargo de responsabilidad. La opinión no aparece sin embargo tan crítica, por parte del Gobierno general y Provinciales, de los superiores locales, por parte de los USA, de Asia y EC, cuyas percepciones son menos severas y menos negativas.

4.2. Dificultades procedentes de los Hermanos

El análisis de estas dificultades afectará a aquella serie de límites que en su autoconsciencia los mismos HSJD se atribuyen relativamente a su formación, esto es a su incompetencia para trabajar con los Colaboradores, a trabajar en equipo, a su resistencia a aceptarlos en puestos dirigentes y estimar debidamente su identidad y vocación de laicos. En una perspectiva más positiva, estas lagunas deberían constituir el punto de partida, para ser transformadas en objetivos formativos en los nuevos procesos de formación y de preparación al apostolado de los jóvenes en las diferentes zonas geográficas.

En primer lugar algo que destaca. Si más arriba hemos observado que el 57.6% de los encuestados subrayaba más o menos la falta de preparación de los Colaboradores para trabajar con los HSJD, en en la misma medida (M:2.7) se reconoce igualmente, aunque en menor grado, ***la falta de formación de los Hermanos para trabajar con los Colaboradores (56.8%)***, frente a un 34.7% de otros que se declaran de parecer contrario.

Sobre la primera opinión de autorreconocimiento coinciden sobre todo Asia (M:2.14 en el 67.7% de los casos), ES (M:2.21 en el 57.1% de los casos), AL (M:2.20 en el 61.6% de los casos) y USA (M:2.25 en el 60% de los casos), los ancianos (M:2.14 en el 48.5% de los casos) y en parte los más jóvenes (en el 60.3% de los casos).

Sobre el segundo nivel de opinión, disienten de reconocer semejante incompetencia de los HSJD, las zonas de EC en el 47.1% de los casos y África en el 39.3% de los casos, pero también los superiores del Gobierno General, Provinciales (en el 39.1% de los casos) y locales (38.8%).

Una dificultad de tipo psicológico, determinada también por la tradición anterior en la cual la abundancia de vocaciones, hacía que los HSJD desempeñaran todos los roles, se refiere a la opinión del **56.4%** de los encuestados, sobre todo de África, de los USA y de AL, sobre la **resistencia de parte de los Hermanos para aceptar a los Colaboradores en puestos directivos (M:2.27)**. Lo reconocen también los encargados de la pastoral vocacional en el 60.3% de los casos y los HSJD graduados (M: 2.13 en el 62.8% de los casos). Pero hay más de un tercio de Hermanos (36.1%) que no están más que *poco o nada de acuerdo*, como los de Europa tanto central como meridional, los más ancianos, los técnicos profesionales y los superiores sean del Gobierno General como del Provincial.

Si la resistencia psicológica al cambio se materializa en la dificultad para aceptar los roles dirigentes que los laicos están asumiendo, más extendido sin embargo (**57.3%**) es **el escaso conocimiento y consideración de la vocación y de la identidad de los laicos (M:2.23)** que los HSJD, con claro sentido de verdad reconocen entre sus filas. Además, en este tránsito de siglo y, en el rápido cambio de actitudes, se requiere un largo periodo de tiempo para el cambio incluso de mentalidad.

Se comprueba con el análisis de las puntuaciones medias, que evidencian una clara concordancia de opiniones sobre la escasa consideración que los HSJD demuestran en reconocer la identidad, la vocación y la naturaleza del papel de los laicos sobre todo en USA, en África y en AL, en la mitad de los HSJD desde los 56 a los 74 años, del 65.7% de los graduados y del 74.3% de los formadores vocacionales.

No aceptan sin embargo esta opinión negativa hacia los laicos, más de la mitad de los HSJD. Son los de EC, de las dos primeras clases de edad, los técnicos profesionales y los superiores locales.

Por último asistimos al autorreconocimiento de la **incapacidad de los HSJD (57.4%) para trabajar en equipo (M:2.30)**. Efectivamente los encuestados piensan que hay todavía mucho por hacer en este ámbito tan pesadamente dominado por las transformaciones culturales de nuestro tiempo. La urgencia de actualización y de reconversión profesional es un campo de notable compromiso tanto a nivel teórico como a nivel práctico, sobre todo individualmente. Lo reconocen Asia, África y USA, los más ancianos, los graduados, los formadores, y esta vez también el Gobierno General y Provinciales.

Las evaluaciones más críticas y contrarias provienen de parte del 36.2% de los encuestados, sobre todo de EC, entre los más jóvenes, de los técnicos profesionales, de los Hermanos sin cargos de responsabilidad y de los formadores.

En conclusión, de los análisis de las respuestas recibidas, la relación con los Colaboradores es objeto de estimaciones contrapuestas por parte de los HSJD. No lo son en igual manera, incluso porque en el interior de estas dificultades diversamente reconocidas, se pueden distinguir al menos *dos clases de problemas*: dificultades cuyo origen es atribuido por los HSJD directamente a los colaboradores mismos, y dificultades explícitamente reconocidas por los encuestados y

atribuidas a la falta de preparación personal para afrontar los nuevos cambios sobre todo culturales.

Más arriba hemos señalado las carencias atribuibles a los Colaboradores.

Aquí destacamos especialmente aquellas reconocidas por los mismos Hermanos como derivadas de la propia falta de formación para aceptar, para interiorizar y para adquirir también culturalmente los nuevos roles de los laicos en la sociedad y en la Iglesia, su vocación e identidad, su posicionamiento dirigente en el organigrama de la estructura hospitalaria, su escasa preparación individual para tal colaboración, cuya expresión más inmediata y directa se manifiesta en la incapacidad para trabajar en equipo.

Más de la mitad de los Hermanos manifiesta que hay problemas reales en la relación con los Colaboradores. Pero hay constantes que, en medida más o menos diferenciada, atraviesan las diversas categorías de HSJD encuestados, como hemos descrito en el análisis detallado de cada una de las respuestas. En otras palabras hay

- una coincidencia de África, AL y USA en reconocer la presencia de diversos problemas
- estos son puestos de manifiesto mejor por quien vive en contacto directo con los enfermos
- quien está menos implicado, manifiesta más fácilmente actitudes más dúctiles
- bastante diferenciada es la actitud de los superiores sobre todo por cuanto se refiere a los principios y a los valores con/di-vergentes en la comparación con el personal laico: su opinión se muestra más dúctil y articulada.

5. FORMACIÓN INICIAL Y PERMANENTE (pregs.26-28)

Las Constituciones de la Orden Hospitalaria dedican todo el capítulo cuarto (art.53-73) al estudio y a la estructuración de la formación de los Hermanos. Después de haber, en efecto, presentado el espíritu de la vocación hospitalaria (art.53-54), se pasa a la declaración de los elementos constitutivos de la formación en la Orden (art.55-62), en los que se subraya la exigencia de una formación integral, sólida y permanente, atenta a las aptitudes personales y a las diversas condiciones del tiempo (art.55), orientada a la construcción de la identidad carismática del Hermano y a su misión en el mundo. Todo ello confiado a la responsabilidad en primer lugar de los superiores mayores (art.57), pero en segundo lugar, más directamente, al cuidado de los formadores para que ofrezcan a los candidatos un testimonio de fe, de fraternidad y de servicio apostólico para un eficaz discernimiento y orientación vocacional (art.58-59), los criterios-guías son muy oportunamente concretados, en una serie muy precisa de ámbito para privilegiar y de cualidades a cultivar en esta primera fase inicial. A esta seguirá la fase muy delicada de la integración progresiva (art.60-62) para la misión en las diversas comunidades, cuyo clima de oración, estudio y experiencia guiada, debe contemplar la feliz integración en la persona de los valores humanos, apostólicos y sobrenaturales.

Muy articulado y analítico es el párrafo relativo a la formación inicial (art.63-71) que en sus diversas etapas propone objetivos y metodología confiada a la competencia de los maestros formadores y a los Centros de formación (art.64-65), al postulante (art.66), al noviciado (art.67-68), y al escolasticado (art.69-71).

Indiscutible importancia tienen los principios enunciados en los artículos 72 y 73 que proyectan las líneas de fondo de la *formación permanente* considerada como exigencia y tarea de toda la vida, además de como respuesta a la acción renovadora del Espíritu Santo. De ella cada cual es responsable en el lugar en el que la obediencia lo sitúa para desarrollar la misión apostólica carismática de la Orden.

En el cuestionario enviado a los Hermanos han sido consideradas todas estas diferentes dimensiones tanto de la formación inicial como de la permanente, pero el acento ha sido puesto especialmente sobre los problemas de integración/abandono de los Hermanos jóvenes en las comunidades y en la misión apostólica (pregs. 26-28).

5.1. Integración en la Comunidad y abandonos vocacionales (preg.26)

La integración en la comunidad religiosa constituye con frecuencia uno de los momentos más delicados en la formación inicial, si no absolutamente el más crítico, ya que el impacto con la realidad concreta de las comunidades religiosas y el trabajo apostólico más directo, llega a ser el banco de prueba tanto de los ideales antes construidos y acariciados con tanto cuidado, como de los propios recursos madurados y formados en los años de la primera formación, los cuales son puestos actualmente en comparación con lo concreto de la real misión apostólica. Un recurso, que en estos primeros años está fuertemente presente, es constituido por la gozosa y generosa carga de entusiasmo que acompaña estas primeras experiencias y que ayuda a superar dificultades, resistencias y momentos depresivos. Por otra parte en las comunidades normales de acogida, los Hermanos están en plena actividad, el trabajo es frenético y no siempre la atención y el cuidado hacia los recién llegados se hace explícito, generoso, sacrificado y solícito.

Con nuestro cuestionario hemos querido estudiar y profundizar este momento delicado de la integración de los Hermanos jóvenes en las comunidades, mediante una serie de estímulos, destinados a provocar una respuesta inmediata y, por lo tanto, quizás también más realista de la situación, en sus diferentes facetas por parte de los Hermanos ya en activo. Además hemos tomado en consideración, también, la otra cara de la medalla, es decir, de los abandonos de la Orden sea en general, sea también de parte de los jóvenes HSJD. El análisis de las dificultades y de los motivos más relevantes, que en la actualidad pueden provocar el abandono de la vocación religiosa, era un tema obligado. Ya en la anterior pregunta n.18 hemos abordado este problema, pero en términos generales. Aquí lo queremos estudiar con una particular referencia al problema de la integración apostólica de los Hermanos jóvenes.

En esta perspectiva, la pregunta 26 estudia la valoración de los HSJD **sobre las causas del abandono y las dificultades** que los Hermanos jóvenes pueden encontrar para su integración en las comunidades, mientras que la pregunta n.27 ofrece una serie de **factores facilitantes y de condiciones positivas**, que en cambio, favorecen el proceso de integración inicial en la misión apostólica.

5.1.1. Análisis global

El cuadro siguiente nos presenta una serie de dificultades/causas de abandono de la Orden, sobre las cuales los Hermanos han sido llamados a pronunciar su opinión de acuerdo/desacuerdo, según una gradación de un máximo (*mucho*) a un mínimo (*nada*), que es

después señalada en la última columna por una *puntuación media* (de 1 a 4) que permite una gradación entre los diferentes ítems, donde la puntuación mínima constituye, convencionalmente, el primer puesto de la clasificación de prioridades, mientras a continuación, la máxima, la última motivación y la menos influyente.

La pregunta 26 proponía la siguiente formulación: ***Te presento una serie de causas por las cuales algunos Hermanos jóvenes, cuando van a insertarse en la misión, tienen dificultades para integrarse y/o abandonan la Orden. ¿En qué medida estás de acuerdo con cada una de ellas?*** (preg.26), cuyas respuestas son aquí presentadas en puntuaciones medias y en %

	NR.	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Pt.M.
1. Integración demasiado rápida	10.1	18.6	30.9	29.9	10.5	2.36
2. Acompañamiento carente	11.9	18.7	36.9	28.1	4.5	2.21
3. Escasa visión carismática de la misión	14.3	17.7	32.4	29.0	6.6	2.29
4. Dificultades jóvenes p. compromiso prolongado	11.3	26.7	40.0	18.4	3.7	1.99*
5. Escasa formación de los formadores	13.5	19.3	30.8	28.0	8.4	2.29
6. Testimonio negativo de los Hermanos	13.5	16.0	29.2	32.6	8.6	2.39
7. Testimonio negativo de la comunidad	14.1	14.0	30.4	33.0	8.4	2.42
8. Motivaciones religiosas poco claras	13.2	18.5	40.5	22.6	5.1	2.17
9. Molestia jóvenes para asistencia a los enfermos	15.5	7.8	26.2	37.1	13.4	2.66
10. Fragilidad personal de los jóvenes	12.2	19.3	39.1	24.9	4.5	2.17
11. Sobrecarga de compromisos para los jóvenes	14.9	7.6	25.2	35.4	16.9	2.72
12. Debilitamiento del carisma del Fundador	15.0	9.9	25.1	25.7	24.3	2.76
13. Individualismo de los Hermanos	11.2	27.2	35.7	21.0	4.9	2.04*

La columna (NR) de la falta de respuestas de los HSJD nos presenta porcentajes de cierta relevancia que van desde el 10 al 15% añadiendo en el grupo de los ancianos, a veces también, el 43 %, que después se refleja en consecuencia, especialmente en las zonas de ES y USA que presentan el mayor número de ancianos.

Sumando las opiniones de consenso (*mucho + bastante*), expresadas por la globalidad de los encuestados, la principal dificultad, que los jóvenes encuentran y frecuentemente es la causa de abandono de la Orden está, a juicio de 2/3 de los Hermanos, unida a la misma estructura psicológica de los jóvenes de hoy, es decir la real ***dificultad de los jóvenes de hoy para asumir compromisos de larga duración (66.7%)***. Pero respecto a ella disiente el 22.1% de los HSJD.

En un cierto sentido se llega a pasar el problema de las causas de los abandonos sobre los jóvenes mismos, y así quitar la responsabilidad a la comunidad respecto a una intervención pedagógica de cuidado y de adecuado acompañamiento, responsabilidad específica de la generación adulta. Vista la fuerza y la amplitud de esta dificultad de fondo, parece apropiado que ella se vuelva todavía más necesaria y urgente.

Desagregando los datos para cada una de las variables, lo afirman en primer lugar los Hermanos de las dos últimas franjas de edad desde los 56 a los 96 años, de ES (M:1.77) y de USA (M:1.94), los superiores del Gobierno General, Provinciales (75.8%), locales y directores de los Centros (en el 74.7% de los casos), pero no parecen ser conscientes también el 63.6% de los más jóvenes desde los 18 a los 35 años que todavía no han cumplido los 5 años de profesión

religiosa, los HSJD de Asia y de África, incluso estando entre estos el 33.4% que sin embargo no están más que poco o nada convencidos (M:2.21).

5.1.2. Estudio analítico de cada ítem

Después de haber analizado la principal dificultad, que en modo absoluto y primero ha hecho converger la opinión de la mayor parte de los HSJD, queremos, para mayor claridad organizar los datos y las reflexiones en torno a los ítems de la **tabla según una línea de prioridad** sobre la base de las **puntuaciones medias**. De esta manera nos aparecerá más claro el orden de importancia que cada una de las dificultades han encontrado en la opinión de los Hermanos. Las contestaciones son presentadas en % y en puntuaciones medias.

	NR.	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Pt.M.
4. Dificultades jóvenes p. compromiso prolongado	11.3	26.7	40.0	18.4	3.7	1.99*
13. Individualismo de los Hermanos	11.2	27.2	35.7	21.0	4.9	2.04*
8. Motivaciones religiosas poco claras	13.2	18.5	40.5	22.6	5.1	2.17
10. Fragilidad personal de los jóvenes	12.2	19.3	39.1	24.9	4.5	2.17
2. Acompañamiento carente	11.9	18.7	36.9	28.1	4.5	2.21
3. Escasa visión carismática de la misión	14.3	17.7	32.4	29.0	6.6	2.29
5. Escasa formación de los formadores	13.5	19.3	30.8	28.0	8.4	2.29
1. Integración demasiado rápida	10.1	18.6	30.9	29.9	10.5	2.36
6. Testimonio negativo de los Hermanos	13.5	16.0	29.2	32.6	8.6	2.39
7. Testimonio negativo de la comunidad	14.1	14.0	30.4	33.0	8.4	2.42
9 Molestia jóvenes para asistencia a los enfermos	15.5	7.8	26.2	37.1	13.4	2.66
11. Sobrecarga de compromisos para los jóvenes	14.9	7.6	25.2	35.4	16.9	2.72
12. Debilitamiento del carisma del Fundador	15.0	9.9	25.1	25.7	24.3	2.76

Con la misma fuerza impetuosa de la primera opinión sobre la inestabilidad juvenil se llega a condenar **el individualismo de los Hermanos (62.9%)**. Aún tratándose de un ítem de la pregunta propuesto entre las últimas posiciones del elenco, todavía ha resultado elegido como la segunda motivación de los abandonos vocacionales, señalado por poco menos que 2 HSJD sobre 3. El aspecto más manifiesto es que, más de un cuarto de los encuestados, se ha encontrado *muy de acuerdo* en los dos ítems. Probablemente es una confesión pública, un positivo sentido de autoacusación y de reconocimiento, del que cada cual se encuentra necesitado y cuyo conocimiento puede constituir un punto de fuerza para renovarse espiritualmente con una mayor dedicación y atención a los otros, especialmente a los Hermanos jóvenes.

De hecho no son sobre todo los jóvenes en destacarlo, sino los HSJD de los 56 años en adelante, con más de 25 años de profesión; especialmente de Asia y de USA, seguidos de las dos Europas y por último de AL. No son sin embargo tan negativos los Superiores del Gobierno General y Provinciales, a diferencia sin embargo de los locales, que viven en contacto más directo el día a día de los Hermanos.

Siguen un par de razones con el mismo nivel de opinión (M:2.17) y con el mismo porcentaje de consensos, en torno al 60%, que se refieren a **la poca claridad de las motivaciones religiosas (59%)** y a **la fragilidad personal de los jóvenes de hoy (58.4%)**. Se trata de razones que,

cuestionan la necesidad de una urgente actuación educativa y de formación, tanto para tornar las motivaciones siempre más transparentes, como para reforzar educativamente la formación de los jóvenes en su carácter y en su personalidad.

Sobre la escasa claridad motivacional convergen sobre todo las dos últimas franjas de edad, los formadores, pero no los encargados de la pastoral vocacional, los graduados (M:2.03), los superiores locales y también los centrales y regionales, en las zonas de África (M:1.99) y de USA (M:2.08).

Sobre la fragilidad personal de las jóvenes generaciones coinciden sólo los HSJD de ES (M:2.06), aquellos más ancianos de edad y de profesión religiosa (M:1.99), todos los superiores con responsabilidad en los diversos niveles; pero no están de acuerdo los más jóvenes, ni los formadores ni los encargados de la pastoral vocacional.

Girando entre los diferentes grupos con una puntuación media original (**M:2.21**) se subraya la **carencia de acompañamiento (55.6%)** como una de las razones o del abandono o de la dificultad para integrarse en la Orden. Son especialmente los HSJD de USA (M:1.98), de Asia (M:2.03), la franja entre los 36 y los 55 años (M:2.15), los graduados, los formadores y los encargados de la pastoral vocacional (M:2.04). Pero hay un buen porcentaje que ronda 1/3 de los Hermanos, equivalente al 32.6%, que están poco o nada convencidos, especialmente los ancianos (M:2.32), la EC (M:2.33).

Sigue otro par de motivaciones (**M:2.29**), que abre una serie de puntuaciones más elevadas, para indicar una cierta perplejidad de la mitad de los Hermanos al considerar las siguientes condiciones como factores de abandono o de difícil integración. Se refieren a **la escasa visión carismática de la misión (50.1%)** y a **la escasa formación de los formadores (50.1%)**. En estos dos ítems y en los siguientes la toma de posiciones muy extremas (*mucho-nada*) son más bien escasas, prevalecen sin embargo las intermedias más extendidas, los *bastante* y los *poco*, señal de una pálida incertidumbre e indeterminación de opiniones. Su suma ronda de hecho el 60% de inseguros, sobre aspectos que son muy relevantes para los fines de la perseverancia y que mencionan una buena parte de los HSJD, más de la mitad. Se trata de problemas que en su consistencia dividen a la Orden en dos grupos casi iguales sobre el consenso o menos en torno al debilitamiento de la visión carismática de la misión y la escasa formación de los formadores.

Pero al menos sobre el primer factor no coinciden ni África (M:2.36), ni AL (M:2.41), ni las primeras dos franjas de edad, ni los superiores del Gobierno General y Provinciales (M:2.37), que sin embargo parecen infravalorar estos aspectos, a diferencia de los encargados de la pastoral vocacional (M:2.19).

Sobre la escasa formación de los formadores coinciden Asia (M:1.99), los HSJD más ancianos (M:2.16), los graduados, los mismos formadores vocacionales (M:2.14), a diferencia sin embargo de las dos Europas, de los más jóvenes (M:2.35), de los superiores del Gobierno General y Provinciales.

Con algún punto de diferencia de los anteriores, hay un **59.5%** de Hermanos que atribuyen la dificultad de integración en comunidad o el abandono de la vocación a la **integración demasiado rápida de los jóvenes** (equivalente al **59.5%**, respecto al **40.4%** que disiente o en parte o en todo). Lo afirman sobre todo Asia y AL, los ancianos, los formadores y los encargados

de la pastoral vocacional y los superiores locales (M:2.28), pero no los superiores del Gobierno General y Provinciales (M:2.54), cuyo 77% expresa opiniones menos extremadas. Pues la verdad tal integración viene gestionada por los superiores mismos y por lo tanto puede ser la tendencia a una cierta justificación de la elección realizada, que sin embargo por los superiores locales es juzgada con otros parámetros.

Un influjo no despreciable es atribuido en porcentajes entre ellos bastante iguales, **al testimonio negativo de los Hermanos (45.2%, mucho + bastante, respecto al 41.2%** de los que difieren) **y/o de la misma comunidad religiosa (44.4% respecto al 41.4%** de los que difieren).

En acentuar el influjo del contratestimonio de los Hermanos, son especialmente Asia, África y USA y los formadores vocacionales (M:2.21), pero también aquí, no los superiores, tanto del Gobierno General como Provinciales y los superiores locales (M:2.48). El acento sobre el peso de la comunidad está dado también desde USA, Asia y África, por los formadores, pero no por AL, ni de los más jóvenes, ni de los superiores del Gobierno General y Provinciales.

Han sido consideradas sin embargo escasamente influyentes tres tipos de situaciones, que precisarían de un estudio más de contenido, para el particular significado atribuido a cada una. En efecto no parece crear problema **la molestia de los jóvenes para algunos aspectos quizás repugnantes de la asisencia a los enfermos y a los necesitados**. Es sólo el **34%** que está de acuerdo en considerarlo un factor de riesgo para la vocación, sobre todo en USA, ES y Asia, los ancianos, mientras difieren también más de la mitad de los HSJD (50.5%) entre los cuales EC y África, los jóvenes mismos, los HSJD con menos de 50 años, los graduados, el 65% de los superiores del Gobierno General y Provinciales, como también el 61.5% de los formadores y el 52.2% de quienes han ejercido funciones de encargados de la pastoral vocacional.

También hemos visto ya cómo esta situación no sea absolutamente un riesgo de crisis para los jóvenes de hoy, como tampoco la raíz de la propia elección vocacional.

Ni siquiera la **sobrecarga de compromisos para los jóvenes** parece ser considerada una razón suficiente para el abandono vocacional para el 52.3% de los encuestados que, de hecho están poco o nada de acuerdo con esta hipótesis. Y los primeros en desmentir este ítem son los jóvenes mismos en el 49% de los casos, y los HSJD de África (63.1% respecto al 48.4% de USA), el 60.4% de los superiores locales y el 64.3% de los del Gobierno General y Provinciales.

Un último factor considerado como facilitador para el abandono de la propia vocación ha resultado **el debilitamiento del carisma del fundador** (M:2.76, equivalente al **35%** respecto al **50%** de desidentes). Este porcentaje todavía nos hace difícil la interpretación. De hecho según nuestra opinión quien abandona la Orden lo hace porque se ha debilitado en él el carisma del fundador. Pero es solamente en torno a un tercio (35%) de los HSJD que lo considera un factor decisivo, mientras la mitad difiere (50%) decididamente: sobre todo África y AL, los HSJD desde los 36 a los 55 años y los tres niveles de los superiores (M:2.85; 2.97) en torno al 60%, y los formadores. En otras palabras todos quienes no están de acuerdo (o poco o nada) en mantener que el debilitamiento del carisma esté a la base de los abandonos vocacionales.

En verdad nos parece una posición un poco original. Al menos que no haya otra persuasión que ésta, se viene a decir que no están de acuerdo en mantener que en la Orden hay un debilitamiento del carisma del Fundador. ¿Equívoco o perplejidad?

En conclusión, entre los factores de riesgo que hacen difícil la integración de los Hermanos jóvenes en la misión o que de otra forma facilitan el abandono de la vocación y por tanto la Orden, los mayormente subrayados son referidos a la frágil estructura de personalidad de los jóvenes de hoy, considerados incapaces de asumir compromisos a largo plazo y de centrar claramente las propias motivaciones religiosas. Pero esto resulta ser efecto también de un acompañamiento de alguna manera carente y que, por lo tanto, la responsabilidad se desplaza sobre las espaldas de los adultos mismos, en primer lugar de los formadores, pero después sobre un acentuado individualismo que se encuentra en modo bastante extendido entre los Hermanos, además que sobre el contra-testimonio sea de los particulares sea de la comunidad. La aparición del individualismo, que se encuentra en segundo lugar de esta clasificación, se había ya subrayado en la contestación a la anterior pregunta n.18, donde eran expuestas explícitamente *las razones prevalentes por las cuales un Hermano salía de la Orden*, y también aquí en segundo lugar encontramos la denuncia de *cierta dificultad en las relaciones interpersonales en la vida comunitaria (37%)*, bastante frecuentemente dominados y comprometidos por la dinámica del individualismo acentuado.

Pero aparecen también como síntomas de un cierto debilitamiento de la visión crismática de la vocación y quizás también de la interiorización del espíritu inicial del Fundador mismo.

Los otros factores, que humanamente podrían hacer pensar en una razón real de abandono, como la molestia de los jóvenes por algunos aspectos de la asistencia a los enfermos y a los necesitados o la sobrecarga de compromisos, son tal vez marginales y también entre los mismos jóvenes son considerados en los últimos lugares.

Un elemento que en esta serie de respuestas nos sorprende es dado por las valoraciones divergentes de los superiores del Gobierno General y Provinciales, que general y constantemente son menos duras y menos preocupadas que las de los otros superiores locales y de los directores de los Centros. Esto sucede en todos los 13 ítems de la pregunta, excepto en aquel de la *sobrecarga de compromisos para los jóvenes* (los superiores locales no están tan de acuerdo que estén demasiado sobrecargados) Es un punto que debería ser objeto de mayor discusión para una verificación entre los mismos miembros de la Orden. Podría ser un elemento para comprobar también a nivel de una discusión más articulada y prolongada.

Una última pregunta nos interesa: *“¿Cuáles son según los más jóvenes las razones más relevantes de porqué uno abandona la Orden?”*. En ninguna de estas situaciones encuentran alguna sobre la cual convenir, sino aquella en la que todos están de acuerdo que están *sobrecargados de compromisos*.

5.2. Factores facilitadores de la integración de los jóvenes en la misión (preg.27)

Esta pregunta trataba de concretar los factores positivos que pueden facilitar la integración de los Hermanos jóvenes en la misión. Se situaba en una línea propositiva y constructiva con el fin también de concretar los recursos y las posibles direcciones de intervención y de mejora en beneficio de las personas concretas y de la comunidad.

5.2.1. Análisis global

La pregunta (n.27) empleada para tal fin era articulada en los términos siguientes:

“Te presento una serie de factores que pueden facilitar la integración de los Hermanos jóvenes en la misión. Te pido indicarme en qué medida estás de acuerdo en el grado de influencia positiva que cada uno de ellos puede tener sobre su perseverancia (preg.27).”

El cuadro siguiente nos ofrece una visión global mediante las puntuaciones medias, y analítica mediante los porcentajes que resulta mucho más clara e indicativa.

Factores Positivos	N.R.	Mucho	Bastante	Poco	Nada	PM
1. Acogida cordial y fraterna en la comunidad	4.2	63.3	26.4	5.5	.5	1.41*
2. Acompañamiento de una persona que le siga	7.2	47.5	34.1	9.9	1.3	1.62
3. Valor del carisma mantenido en niveles altos	9.7	49.5	31.7	8.6	.5	1.56*
4. Constante refuerzo de las motivaciones vocacionales	9.5	43.7	36.8	9.3	.8	1.64
5. Tiempos de la oración bien preparados y fijos	8.1	42.5	37.1	11.1	1.3	1.69
6. Entusiasmo de la vida gozosa de Comun. y Herm	7.9	53.7	27.9	8.9	1.7	1.55*
7. Eficaz programación de Comunidad	10.3	37.2	36.8	13.6	2.2	1.79
8. Trabajo interesante y rico de significado	10.1	33.3	39.2	15.0	2.4	1.85
9. Comunidad con muchas relaciones externas	10.3	17.4	30.8	32.9	8.6	2.36
10. Buena presentación en el equipo de los Colabor.	9.7	29.4	38.0	19.0	3.9	1.97
11. Amistad/confianza con algún Hermano	9.0	28.5	39.6	18.7	4.2	1.99
12. Buena comunicación entre jóvenes y ancianos	8.1	44.6	35.5	10.0	1.9	1.66
13. Fuerte espíritu de pertenencia, identidad carismática	8.5	55.3	27.8	6.7	1.7	1.51*

En una primera lectura de la tabla ya emerge un aspecto muy interesante respecto a la pregunta (n.26), es decir, que mientras en la pregunta precedente en la casi totalidad de las puntuaciones medias, indicadores de acuerdo, se precisaba siempre más de 2 para indicar un consenso no pleno (*mucho*) sino solamente suficiente (*bastante*), y que por ello dejaba espacio también a otras opiniones, aquí sin embargo todas las puntuaciones medias, excepto una sola que está con más de 2, están sobre la Media de 1, para indicar exactamente una mayor convergencia decidida y elevada sobre las situaciones propuestas en la mayor parte de los Hermanos.

Además el número de las *"No Responde"* es constantemente inferior, con porcentajes muy bajos, absolutamente irrisoria, en la columna *"nada"*. No llegan sino al 9%, mientras son siempre muy elevados los porcentajes de la columna *"mucho"*, cuya media alcanza el notable porcentaje del 42%. Es una señal muy clara de la voluntad de los Hermanos de destacar potenciales recursos que deben ser cultivados oportunamente. Sobre ellos en efecto coincide en medida casi plebiscitaria al menos en diversos casos, la mayor parte de los consensos de los Hermanos. En efecto sólo en tres casos la suma de los porcentajes de las dos columnas negativas del desacuerdo supera el 20%.

Todo esto constituye por lo tanto ***un cuadro de objetivos muy valioso*** que es potenciado, perfeccionado, desarrollado con específicas y concretas estrategias para crear en el interior de la Comunidad una satisfactoria y gozosa vida de relación que caliente los corazones y sobre todo ayude a sostener, acompañar y animar la integración en la misión de los Hermanos jóvenes. Casi todos los factores principalmente subyacentes se refieren a la vida de comunidad, a la fuerza de su clima de mantenimiento y de reforzamiento, sobre todo si se piensa cuánto el

reclamo del individualismo, más arriba puesto en grandes caracteres, es considerado como uno de los factores, si no el principal, del desapego y del abandono vocacional de los Hermanos jóvenes. Aquí tenemos una prueba clarísima.

Se nos podrá objetar diciendo que cada uno debe caminar por sí mismo, sin deber ser apuntalado por la Comunidad, pero es cierto que el estudio la valora en eficacia y positividad.

En constatación plebiscitaria el 90% de los Hermanos confirma con gran fuerza y convicción (63.3% de *mucho*) que *la acogida cordial y fraterna en la comunidad* constituye el mejor recurso para la perseverancia en la vocación para los jóvenes, además de una serena vejez para los ancianos. Aquella reducida perplejidad, que proviene del *bastante* de la segunda columna, llega apenas al 26.4%, que es el porcentaje más bajo en esta columna entre todos los otros 12 ítems de nuestra pregunta.

Con una ligera diferencia, en torno al 80% son considerados factores muy positivos *la formación de un gran espíritu de pertenencia y de identidad carismática (83.1%), el entusiasmo de la vida gozosa de la Comunidad y de cada uno de los Hermanos (81.6%) y el valor del carisma de la misión mantenido a altos niveles (81.2%)*.

Comunidad gozosamente vista, sentido de pertenencia, identidad carismática, altos niveles de ideal y de pasión por la misión constituyen pues, el combustible indispensable para una vida religiosa ferviente y un celo generoso y olvidado de sí para la misión.

En el siguiente racimo de factores y de recursos vocacionales los valores se concretizan de manera muy explícita y se concentran en estos factores: en *el acompañamiento de una persona que siga la integración de los jóvenes en la misión de la Orden (81.6%), en el constante refuerzo de las motivaciones en la propia vocación (80.5%), en la buena comunicación entre jóvenes y ancianos (80.1%) y por fin en los tiempos de la oración bien preparada y fijos (79.6%)*.

Con el aumento de las puntuaciones medias disminuye también la fuerza de los porcentajes, que todavía permanecen siempre altos. Entre los encuestados manifiestan un consenso muy vasto, de al menos los 2/3 de los HSJD, el gran valor y la formidable importancia, para regular la vida religiosa y apostólica que facilita el cumplimiento de la propia misión, *la eficaz programación de una comunidad bien ordenada y organizada (74%), el trabajo considerado interesante y rico de significado (62.5%), la ayuda de una buena presentación del Hermano al equipo de los Colaboradores (67.4%),* como también *la amistad y la confianza con algún Hermano (68.1%),* recursos, de los cuales ya en el capítulo precedente hemos visto la gran importancia para la perseverancia en la vocación entre la turbulencia de las rápidas transformaciones de hoy, como punto de mantenimiento y confrontación crítica de las propias elecciones.

No muy familiar a las perspectivas de los Hermanos es sin embargo un último factor relativo a *la amplitud y a la cualidad de las relaciones que una comunidad sabe estrechar con el exterior (48.2%)*. Este aspecto parece el menos considerado para ayudar a la perseverancia en la vocación y reforzar las motivaciones de la propia misión. Aun habiendo obtenido porcentajes bastante elevados de consenso, hay también otras fuertes opiniones contrarias (41.5%), que dividen así a los HSJD en dos grupos bastante equivalentes.

La siguiente distribución en porcentajes tiene en cuenta el valor de las puntuaciones medias.

*****Distribución de los principales factores positivos en base a la prioridad de las puntuaciones medias.**

Factores positivos	<i>N.R.</i>	Mucho	Bastante	<i>Poco</i>	<i>Nada</i>	PM
1. Acogida cordial y fraterna en la comunidad	4.2	63.3	26.4	5.5	.5	1.41*
13. Fuerte espíritu de pertenencia, identidad carismática	8.5	55.3	27.8	6.7	1.7	1.51*
6. Entusiasmo de la vida gozosa de Comun. y Herm	7.9	53.7	27.9	8.9	1.7	1.55*
3. Valor del carisma mantenido en niveles altos	9.7	49.5	31.7	8.6	.5	1.56*
2. Acompañamiento de una persona que le siga	7.2	47.5	34.1	9.9	1.3	1.62
4. Constante refuerzo de las motivaciones vocacionales	9.5	43.7	36.8	9.3	.8	1.64
12. Buena comunicación entre jóvenes y ancianos	8.1	44.6	35.5	10.0	1.9	1.66
5. Tiempos de la oración bien preparados y fijos	8.1	42.5	37.1	11.1	1.3	1.69
7. Eficaz programación de Comunidad	10.3	37.2	36.8	13.6	2.2	1.79
8. Trabajo interesante y rico de significado	10.1	33.3	39.2	15.0	2.4	1.85
10. Buena presentación en el equipo de los Colabor.	9.7	29.4	38.0	19.0	3.9	1.97
11. Amistad/confianza con algún Hermano	9.0	28.5	39.6	18.7	4.2	1.99
9. Comunidad con muchas relaciones externas	10.3	17.4	30.8	32.9	8.6	2.36

5.2.2. Estudio analítico de cada ítem

La rápida panorámica sintética de los factores, que de modo positivo contribuyen a la perseverancia en la vocación y a la integración en la misión de los Hermanos jóvenes, nos obliga ahora a un **estudio más analítico del valor y de la importancia que a cada uno de ellos** es atribuido en el ámbito de toda la Orden y en modo especial por los encuestados.

En primer lugar un reconocimiento absoluto y prioritario (M:1.41) es dado a *la acogida cordial y fraterna en la comunidad (89.7%)*.

Efectivamente una tal actitud de acogida abre el corazón de quien se aproxima a la misión con tan buena voluntad, entusiasmo juvenil y espíritu de iniciativa, pero también con un profundo sentido de inseguridad y de temor por la novedad de las competencias y por la inicial dificultad de integrarse en una serie de relaciones por otro lado nuevas.

Los porcentajes de pleno consenso son muy altos. Pero aún demostrando en todas las zonas geográficas la misma convicción, todavía es mayormente subrayada por África (M:1.29), por EC (M:1.30) y USA (M:1.36), por los más jóvenes de edad (M:1.36) y de profesión (M:1.38), por los licenciados y graduados, por el Gobierno General y Provinciales (M:1.30), así como por los formadores, un poco menos por los superiores locales (M:1.38). Sólo el 6% de los HSJD demuestra una cierta reserva respecto a este valor profundo de la vida religiosa en esta perspectiva vocacional. En el conjunto esta es la característica que de modo más decisivo se destaca de todas las otras. De hecho el segundo factor se sitúa a la distancia de 10 centésimas de punto, situándose en cabeza de los otros dos aspectos, que se vienen a poner en el espacio restringido de sólo 5 centésimas de punto.

Se trata en primer lugar de la importancia (M:1.51) que llega a asumir *la formación de un gran espíritu de pertenencia y de identidad carismática (83.1%)*. La acogida crea pertenencia y la pertenencia refuerza la identidad carismática de la misión. Lo consideran importante especialmente los HSJD de USA (M:1.38), y seguidamente los de AL (M:1.42) y de África (M:1.43), los más jóvenes especialmente de profesión religiosa (M:1.44), los graduados (M:1.41), los formadores (M:1.40) y el Gobierno General y Provinciales (M:1.37).

Casi los mismos consensos son atribuidos a la importancia (M:1.55) *del entusiasmo de la vida gozosa de la Comunidad, pero también de cada Hermano (81.6%)*. Surge entonces una preocupación de los superiores, pero también de cada Hermano, la de crear y contribuir a mantener alto el clima de gozo en torno a sí, ya que este factor es un elemento indispensable para la serenidad de la misión a la que han sido llamados a realizar. Pero las puntuaciones medias no son así de claras, específica y netas como en los precedentes análisis. Aun destacando la alta consideración en África (M:1.46), junto a los HSJD que tienen desde 6 a los 25 años de profesión (M:1.49), los graduados (M:1.49) y los formadores (M:1.48), las puntuaciones medias de las otras categorías son generalmente superiores a la media, índice de una cierta perplejidad, que quizás deriva de la percepción de las dificultades para mantener este clima de entusiasmo siempre elevado.

De hecho en factor siguiente que presenta la puntuación media inferior en una centésima (M:1.56) se refiere exactamente *al valor del carisma de la misión mantenido a niveles altos (81.2%)*. Lo consideran importante especialmente los HSJD de USA sin ningún desacuerdo (M:1.22), de África (M:1.43) y de EC (M:1.51), los graduados (M:1.46) en el 90.7% de los casos más que los superiores a los tres niveles considerados (M:1.49).

En una reflexión sintetizada sobre estos tres aspectos lleva a subrayar que han recibido un gran apoyo por parte de la casi totalidad de los encuestados. Se trata de factores que ponen en evidencia una dimensión prevalentemente emotiva, pero muy importante para el clima positivo y constructivo que produce en beneficio de un sereno recorrido de la vida religiosa y profesional de alta calidad, si está bien construido, mantenido y reforzado. Pero esta última operación requiere un esfuerzo especial por parte de todos y por la misma entera comunidad, que no resulta siempre fácil de realizar exactamente por estos reveses emotivos y psicológicos bastante frecuentemente imponderables. Pero no deja de ser importante en la Orden el sentido de pertenencia, el valor del carisma y el gozo de la vida fraterna.

Un tercer grupo de factores bastante próximos y muy semejantes en los porcentajes porque sus puntuaciones medias están comprendidas en el rango de apenas 7 centésimas de punto, son **de naturaleza más concreta** y se refieren al acompañamiento, al reforzamiento de las motivaciones vocacionales, al diálogo intergeneracional entre Hermanos jóvenes y ancianos, no menos que a la regularidad de la vida de oración para fortalecer la dimensión contemplativa de la vida.

La exigencia de un acompañamiento vocacional personal (81.6%) para quien está integrándose en la misión apostólica está fuera de duda para todos (M:1.62), una ayuda a la propia perseverancia, un factor de apoyo en los inicios de la propia vida religiosa, una propuesta también eclesial sugerida y recomendada a todos los niveles por parte de la Iglesia a las diferentes Congregaciones y Órdenes religiosas. Las respuestas de los HSJD encuestados,

presentan un acuerdo generalizado (81.6%). Lo manifiestan de manera más evidente especialmente en USA (M:1.44), EC (M:1.52), los formadores y los encargados de la pastoral vocacional (M:1.53), los graduados (M:1.53) y el Gobierno General y Provinciales (M:1.42) en el 93.1% de los casos.

El constante reforzamiento de las motivaciones en la propia vocación (80.5%) es un compromiso preferentemente individual, pero tiene necesidad de ser constantemente estimulado (M:1.64) y mejorado por el apoyo de la comunidad, sea mediante encuentro y conferencias, como también por medio de un auténtico estilo de vida que imperceptible, pero eficazmente, influye a nivel existencial y relacional. A este nivel destacan en la Orden especialmente los HSJD de USA (M:1.45), de EC (M:1.54), de África (M:1.54), los adultos de 36 a los 55 años (M:1.59), los formadores (M:1.58), los graduados (M:1.45), y el Gobierno General y Provinciales (M:1.55).

En lo concreto de la vida cotidiana un factor de relevante importancia (M:1.66) está constituido por la *buena comunicación intergeneracional entre jóvenes y ancianos*.

En un tiempo en el que la diferencia entre las generaciones, está asumiendo una dimensión siempre más gravosa para los procesos de la transformación social muy rápida, que incide mucho sobre la relación entre las diversas franjas de edad, también la vida religiosa se resiente de sus repercusiones, con el peligro que el eficientismo social pueda incidir también en los valores de la comunidad. Estos en cambio parecen todavía bastante sólidos por la vía de la caridad y de la fraternidad religiosa, al menos a nivel de convicción y de opinión. Esto se destaca claramente tanto por los porcentajes muy altos de los consensos generales, como por aquellos más específicos a nivel de grupos diferenciados, como las zonas de África (M:1.53), de USA (M:1.56), de EC (M:1.57) y del Gobierno General y Provinciales (M:1.62).

Por último en el interior de este tercer grupo de factores positivos, por los porcentajes y por las puntuaciones medias (M:1.69) muy unidos, un baluarte unificante de la comunidad y puntualmente indispensable para la vida espiritual de cada Hermano permanece *la exigencia de tiempos de oración, fijos y bien preparados (79.6%)*. Encuentra acuerdo sobre todo por los HSJD de USA (M:1.36), de África (M:1.51), de Asia (M:1.56) y de EC (M:1.57), de las franjas de edad más extremas, de los más jóvenes (M:1.65) a los más ancianos (M:1.64), de los encargados de la pastoral vocacional (M:1.65) a los superiores del Gobierno General y Provinciales (M:1.63), a los que se añaden los técnicos profesionales (M:1.64). Positiva aparece aquí la sensibilidad de los jóvenes por la oración comunitaria, particularmente problemática sin embargo es la respuesta de la franja intermedia, tal vez demasiado presionada por el trabajo.

Recapitulando algunas observaciones sobre las variables diferenciadoras de estos factores, como sobre los precedentes, parecen destacar constantemente al menos:

- dos grupos zonales distintos: USA, África y EC que se distinguen por su consenso, respecto a ES y AL y Asia que parecen distanciarse,
- el constante acuerdo de los graduados y de los superiores del Gobierno General y Provinciales respecto a la importancia del acompañamiento, del refuerzo motivacional, del diálogo intergeneracional y de tiempos fijos de oración bien preparada.

En torno a los 3/4 de los consensos de los HSJD se vienen a encontrar además dos factores muy positivos, uno (M:1.79) que se refiere a *la eficaz programación de la Comunidad bien*

ordenada y organizada (74%) y el otro (M:1.85) relativo al *trabajo interesante y rico de significado (72.5%)*.

Respecto al primero, el acuerdo de los Hermanos es muy consistente, aunque no pleno y neto. Hay ciertas reservas que se manifiestan especialmente por parte de ES (M:1.95), y (extraño decirlo!) también por los mismos superiores del Gobierno General y Provinciales (M:1.87). De ellos el 51.7% están apenas solo *bastante* de acuerdo sobre este factor, respecto al 31% de cuantos lo están *plenamente*.

El segundo factor, relativo a *un trabajo interesante y rico de significado (M:1.85)*, llega a ser muy valorado por los más jóvenes, tanto como para obtener el 81.6% de sus consensos. Lo cual puede significar la mayor importancia que hoy se da al factor satisfacción personal especialmente por parte de las jóvenes generaciones, como también en las zonas de USA (M:1.57), de EC (M:1.76) y de AL (M:1.78), respecto a África (M:2.08), Asia (M:1.92) y a ES (M:1.89), para los cuales esto no parece tan determinante.

Un último par de factores de los porcentajes más próximos, recoge de alguna manera más de los 2/3 de los consensos. Se trata de la importancia que *reviste la buena presentación del Hermano en el equipo de los Colaboradores (67.4%)*. Es como un billete de entrada que ciertamente facilita la buena integración del joven Hermano en su misión (M:1.97), sin quitarle nada de su personal responsabilidad de crecer y de desarrollar este pasaporte con su quehacer diario generoso y competente. Tal es la opinión especialmene de los jóvenes profesos (M:1.89), de los HSJD de USA (M:1.65) y de EC (M:1.72) y de los ancianos (M:1.90). Están limitadamente convencidos los superiores (M:2.01) a todos lo niveles, los Hermanos adultos entre los 36 y los 55 años (M:2.03) ya integrados en el trabajo y los mismos formadores (M:2.03), para los cuales el compromiso sucesivo es más importante y ofrece una mayor garantía de estima y de aprecio que no la recomendación inicial, la cual quizás alguna vez resulta incluso contraproducente.

El segundo factor del par, confirma un anterior resultado del cuestionario, cuando en la pregunta 13 se buscaba a quién se recurría para pedir consejo en las dificultades. Entonces aparecía una coincidencia del 30.8% de quien encontraba ayuda en la confianza con un Hermano. Ahora, entre los factores positivos de integración en la misión, se repite y se confirma este mismo rasgo, *la amistad y la confianza con algún Hermano (68.1%)*. Es particularmente solicitada por los HSJD de USA (M:1.50), de África (M:1.82) y de Asia (M:1.86), por el Gobierno General y Provinciales (M:1.90), por los graduados (M:1.90). No es sin embargo igualmente valorada por los ancianos (M:2.12), por ES (M:2.04) y por EC (M:2.16) y por los formadores (M:2.04).

Un último factor facilitador (M:2.36), que, a diferencia de los anteriores recibe un consenso relativamente más escaso, es el constituido por la situación de una *comunidad que tiene muchas relaciones con el exterior (48.2%)*. Ciertamente esto puede ser un elemento que puede favorecerla en sus relaciones institucionales y privadas, como lo manifiestan sobre todo los Hermanos de USA (M:1.72), de Asia (M:2.23) y de EC (M:2.22), pero también los dos tramos extremos de edad, los jóvenes (M:2.28) y los ancianos (M:2.23). No son igualmente estusiastas, sin embargo, los formadores (M:2.43), los superiores locales (M:2.48), los graduados (M:2.51) y los HSJD de AL (M:2.61) y de ES (M:2.48).

Concluyendo, en la perspectiva de la integración de los Hermanos jóvenes en la misión, los encuestados de los HSJD, han comprendido respecto a la importancia y al valor que ciertos

factores tienen en este contexto. La preeminencia de hecho es dada de modo especial a los factores carismáticos y de formación interior, sea de acogida fraterna en la comunidad, de sentido de pertenencia, de serenidad y gozosa laboriosidad, de refuerzo constante de las motivaciones religiosas, de vida de oración. En segundo lugar, mas con un gran consenso, se subraya aún la importancia del acompañamiento y de los elementos organizativos de la comunidad, de la programación, del orden y de la fluidez en el diálogo intergeneracional.

Queremos emplear una palabra sobre este aspecto muy importante de la formación inicial como es *el acompañamiento espiritual*, del cual más arriba, el 55.6% de los HSJD han reconocido la carencia en el interior de la Orden (preg.26) y del cual se llega a reconocer la importancia como el presupuesto fundamental para añadir al discernimiento vocacional, porque con él se forma aquella particular relación en la fe y en la caridad entre dos personas, de las cuales una *vive* el tiempo de la madurez de la fe y la otra sin embargo *camina* hacia una madurez en la fe.

Para quien acompaña es uno de los modos en el que se expresa la fecundidad espiritual de una persona y de una comunidad, es un acto de fe y de testimonio y un acto de caridad. Mientras para quien es acompañado, es un lugar de confianza y de compartir, es discernimiento, es progresiva clarificación de la propia interioridad, es corrección fraterna, es enriquecimiento personal de contenidos, de valores y de experiencia, es diálogo afectuoso, es autoobservación y análisis, es estudio personal de la fe y de la dimensión comunitaria y eclesial, donde el entender la propia vocación es el objetivo por excelencia del camino espiritual.

5.3. Formación permanente: su importancia y dificultades operativas (preg.28)

En el ámbito de la formación para la misión, hemos analizado las opiniones de los Hermanos sobre temas de la formación inicial, de las dificultades posibles y reales para la vocación y sus factores facilitadores. El párrafo siguiente quiere profundizar el otro aspecto de la formación, el de la formación permanente que desde la Iglesia y, sobre este punto también desde todas las instituciones civiles, vienen insistentemente recomendando a todos sus miembros. En realidad no goza todavía de hecho de una difusión muy amplia, porque también, aunque es solicitada a todos los niveles, encuentra notables dificultades, tanto de organización como de persuasión convencida.

Por otro lado este proceso ha sido objeto de atenta preocupación y solicitud por parte de la Orden misma. De hecho constituye el objeto justamente de dos artículos de las Constituciones en los números 72-73, muy ricos en contenidos, donde vienen a poner en evidencia dos características centrales de la formación permanente es decir, que es “exigencia de vida” y “respuesta continua a la acción renovadora del Espíritu” (n.71), que compromete en el estudio de la inicial y exige la constante y actualizada competencia requerida por la misma misión apostólica. Además no se trata sólo de un compromiso personal, sino que se solicita que todos contribuyan al crecimiento de la comunidad que “debe mantenerse en una actitud de constante progreso” (n.73)

En este contexto adquieren un claro marco de referencia los resultados que vamos a ilustrar.

5.3.1. Analisis global

Para estudiar esta dimensión se ha querido estimular la reacción de los Hermanos con la pregunta específica n.28, expresada en los siguientes términos: “***¿Cuáles son las principales dificultades, por las que los religiosos no perciben la importancia de la formación permanente?***”.

El cuadro siguiente nos propone los porcentajes globales de las contestaciones de los Hermanos interpelados

	%
1. Escaso interés por parte de los Hermanos	55.3
2. Edad avanzada de los Hermanos	39.8
3. Falta de un programa de formación permanente	35.0
4. Ausencia de programas específicos según la edad de los Hermanos	28.4
5. Satisfacción por la seguridad conseguida en la vida religiosa	24.0
6. Predominio de la actividad profesional	20.0
7. Poca atención por parte del Superior local	16.7
8. Equivocada concepción del poder	16.7
9. Pobreza cultural del lugar donde reside la comunidad	8.3
10. Integración en un nuevo ambiente de vida	5.1

Más de la mitad de los Hermanos (55.3%) declara abiertamente que las mayores dificultades para la formación permanente, van a interesar la sensibilidad misma de los Hermanos y su formación pasada, que les hace *menos atentos e interesados por el problema*. Sobre esto influye, si bien a 15 puntos porcentuales de distancia, también *la edad (39.8%)*. Pero un influjo cualitativamente más incisivo es dado por *la falta de una programación orgánica de formación permanente (35%)*, cuya realización podría hacer saltar el resorte del interés. Tanto más que el 16.7% de los HSJD (equivalente a 1 sobre 7) atribuye *al superior local escasa atención* y débil cuidado para este objetivo. El cuidado y la atención de este tercer factor no debería sin embargo silenciarse, por lo tanto, si fuese sistemáticamente institucionalizada, podría conseguir aquel punto de apoyo que hace recuperar espacio, tiempo e interés en el actual clima de indiferencia y quizás también de resistencia.

Pero en otro ítem, el 28.4% de los Hermanos, con una observación muy aguda, lamenta la *ausencia de programas específicos según la edad*. Esto estimularía una mayor adhesión ya que respondería mejor a las necesidades mismas del HSJD en las diferentes fases de la vida religiosa así como profesional. Se trata además de vencer *aquella inercia que deriva de la satisfacción por la seguridad conseguida en la vida religiosa (24%)*. Es un cambio profundo de mentalidad que se inicia, sobre todo, por superar aquella errónea concepción del poder que el 16.7% de los Hermanos lamenta. Pobreza cultural del lugar en el que vive la comunidad (8.3%), predominio de la actividad profesional que roba tiempo y energías (20%) e integración en un nuevo ambiente de vida (5.1%), son todos factores que van a agravar *la habituación y la rutina de la vida diaria* y actúan como freno inhibitor. Se trata de razones que, en el plano propositivo, son una llamada a buscar todos los medios capaces de desbloquear, con una oportuna programación, las resistencias y la inercia de la edad, de la rutina y de la indiferencia.

Podemos distinguir, por lo tanto, estos **factores al menos en dos clases**, recíprocamente influyentes:

- *factores de mentalidad* que pueden incluir el escaso interés y la edad avanzada de los Hermanos, la satisfacción derivada de la seguridad conseguida en la vida religiosa, la equivocada concepción del poder, la dificultad para la integración en un nuevo ambiente de vida. Son rasgos característicos de un cierto estilo de vida que no permiten valorar la formación permanente;
- *factores de organización*, con carácter preferentemente externo y concreto que pueden incluir la falta de programación orgánica, diferenciada por clases de edad, la escasa atención por parte del superior local, la organización del trabajo excesivamente orientada sobre la eficacia y sobre la necesidad de cubrir las exigencias inmediatas de la institución. Son lagunas que, una vez percibidas, podrían transformar también los objetivos a prefigurarse para superar el escaso interés de los Hermanos y activar así el desarrollo de una mentalidad favorable a la formación permanente como estilo ordinario de vida de la Orden.

5.3.2. Estudio analítico de cada ítem

Pasando a un **examen más analítico**, la primera dificultad relativa **al escaso interés por parte de los Hermanos**, es juzgada en la Orden por el **55.3%** de los encuestados, que añade el 62.1% en ES (el segundo lugar de sus dificultades, después de la primera que es determinada por la edad demasiado alta); y el 55.6% en EC (en primer puesto de varias dificultades).

Tab. 3.8 - Principales dificultades a destacar para la formación permanente. Distribución por zonas geográficas (en V.A. y %)

	Z O N N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	23	7	6	1	3	2	4
-----	2.3	1.8	3.2	1.2	1.7	1.6	6.7
Falta de programación	354	85	55	59	63	67	25
-----	35.0	22.4	29.1	70.2	36.6	52.8	41.7
Desinterés de Hermanos	560	236	105	39	91	60	29
-----	55.3	62.1	55.6	46.4	52.9	47.2	48.3
Poca atención del Superior	169	51	28	16	29	38	7
-----	16.7	13.4	14.8	19.0	16.9	29.9	11.7
Pobreza cultural	84	32	11	13	16	11	1
-----	8.3	8.4	5.8	15.5	9.3	8.7	1.7
Edad avanzada Hermanos	403	264	42	3	59	11	24
-----	39.8	69.5	22.2	3.6	34.3	8.7	40.0
Programas inadecuados	287	105	40	24	54	51	13
-----	28.4	27.6	21.2	28.6	31.4	40.2	21.7
Seguridad d. vida religiosa	243	83	55	7	41	43	14
-----	24.0	21.8	29.1	8.3	23.8	33.9	23.3
Integración nuevos ambientes	52	17	13	2	7	8	5
-----	5.1	4.5	6.9	2.4	4.1	6.3	8.3
Equivocada concepción poder	169	42	36	20	36	29	6
-----	16.7	11.1	19.0	23.8	20.9	22.8	10.0
Predominio del trabajo	202	51	50	37	30	23	11
-----	20.0	13.4	26.5	44.0	17.4	18.1	18.3
Otros	32	7	11	2	6	1	5
-----	3.2	1.8	5.8	2.4	3.5	.8	8.3

Se encuentra en parte también AL (52.9%), mientras es bastante reducida en África (46.4%), en Asia (47.2%) y en USA (48.3%). La queja de desinterés alcanza puntos más elevados, en torno al

60%, en las dos clases de edades intermedias más comprometidas en el trabajo cotidiano, entre los formadores y los encargados de la pastoral juvenil, entre los graduados, pero también entre los superiores del Gobierno General y Provinciales (66.7%) y locales (62.6%). Entre los más jóvenes los porcentajes son tal vez bajos, ya que para ellos el problema no se presenta, si bien el problema para ellos está en el compromiso para interesarse siempre más y con mayor dedicación al cuidado de la propia formación inicial tanto religiosa como profesional.

Como su desarrollo lógico, el problema está ligado **frecuentemente a la edad avanzada de los Hermanos (39.8%)**. Es por eso que el problema se formula, pero no habiendo estado habituados a esta nueva perspectiva, les resulta difícil adecuarse. De hecho entre los más ancianos los porcentajes casi se duplican (66.7%), mientras entre las primeras dos clases de edad y de profesión religiosa se reducen, como aparece en la tabla n.3.8.

Lo confirma también el 69.5% de ES, notablemente tiene una más elevada tasa de ancianidad, mientras en África y en Asia, áreas más jóvenes, tal problema es denunciado respectivamente sólo por el 3.6% y el 8.7%. También para los superiores especialmente del Gobierno General y Provinciales, esta causa es considerada entre las más graves por este tipo de desinterés. No son del mismo parecer los formadores (17.1%), que sin embargo señalan el índice mayor sobre la *satisfacción derivada de la seguridad de la vida religiosa*, que crea apatía y por ellos (35.7%) es considerada como la tercera causa más destacable.

Aunque sea cuantitativamente **(35%)** solamente en el tercer puesto, **la falta de un verdadero programa de formación permanente** constituye en nuestra opinión una de las razones prevalentes y más fuertes de este desinterés, exactamente porque denuncia una falta de estímulo adecuado y de propuestas interesantes por parte de la misma institución. Esta falta es denunciada por África como su primer problema que hace duplicar los porcentajes (70.2%), respecto a la menor relevancia de datos de ES que presenta el porcentaje más bajo (22.4%) y por EC con el 29.1%, donde parece que están presentes, al menos en parte, ciertos programas de formación permanente. Lo denuncian también los formadores (38.6%), los más jóvenes (45.6%), pero muy escasamente los ancianos de las dos últimas clases de edad, respectivamente el 29.3% y el 26.5% de los de más de 75 años, así como los superiores del Gobierno General y Provinciales (33.3%).

También inferior a 7 puntos porcentuales respecto a la ya referida falta de programación, la otra laguna es **la ausencia de programas específicos según la edad de los Hermanos (28.4%)**. Surge aquí una exigencia que mejor calificaría la escasa programación, también en vista de su recuperación. No sólo se pide una programación adecuada, sino para una mejor eficacia se la querría específica para los diferentes tramos de edad. Por ahora es sólo destacada la situación de precariedad, sobre todo por los HSJD de Asia (40.2%), a los que se asocian también los más jóvenes y los formadores (30%), mientras en las otras zonas geográficas y por los otros grupos de referencia los datos son relativamente moderados.

Poco menos de un cuarto de HSJD, con un acentuado sentido de observación, denuncian un rasgo que podríamos definir de uniformidad y **de acomodación por el buen nivel de seguridad en la vida religiosa (24%)**. Esto además no estimularía a salir de un cierto torpor habituado, favoreciendo sin embargo un estilo de vida burgués y poco predispuesto. Se concibe sobre todo en Asia (33.9%) y en EC (29.1%), por las dos primeras clases de edad, sobre todo entre los más jóvenes de profesión, por el Gobierno General y Provinciales (31%), por los graduados y por los

formadores vocacionales (35.7%). Lo destacan escasamente los HSJD de África (8.3%) y los ancianos (16.7%).

El excesivo predominio de la actividad profesional (20%), que se traduce demasiado frecuentemente, por la absorción de las urgencias que incumben a la vida diaria, hace difícil encontrar tiempo para la formación permanente. Lo afirman de hecho sobre todo los Hermanos más jóvenes (24.3%) y los adultos en plena actividad (36-55 años), los HSJD de África (44%, equivalente al doble de la media) y de EC (26.5%) y los formadores vocacionales (27.1%).

Tab. 3.9 – Principales dificultades a destacar para la formación permanente. Distribución por clases de edad y de profesión religiosa (en V.A. y %)

	TOTAL respon den	CLASES de EDAD				AÑOS de PROFESIÓN			
		18-35 años	36-55 años	56-74 años	75-96 años	Hasta 5 años	6-25 años	26-50 años	Más de 50 años
T O T A L	1012	239	307	324	132	208	280	349	148
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	23.6	30.3	32.0	13.0	20.6	27.7	34.5	14.6
No Responden	23	8	0	10	4	6	1	11	2
-----	2.3	3.3	.0	3.1	3.0	2.9	.4	3.2	1.4
Falta de programación	354	109	114	95	35	89	127	90	43
-----	35.0	45.6	37.1	29.3	26.5	42.8	45.4	25.8	29.1
Desinterés de Hermanos	560	106	184	195	69	97	157	213	81
-----	55.3	44.4	59.9	60.2	52.3	46.6	56.1	61.0	54.7
Poca atención del Superior	169	48	49	48	24	40	49	49	29
-----	16.7	20.1	16.0	14.8	18.2	19.2	17.5	14.0	19.6
Pobreza cultural	84	14	29	30	10	18	26	25	13
-----	8.3	5.9	9.4	9.3	7.6	8.7	9.3	7.2	8.8
Edad avanzada Hermanos	403	51	86	169	88	39	74	183	93
-----	39.8	21.3	28.0	52.2	66.7	18.8	26.4	52.4	62.8
Programas específicos x edad	287	68	90	93	34	68	68	106	40
-----	28.4	28.5	29.3	28.7	25.8	32.7	24.3	30.4	27.0
Seguridad d. vida religiosa	243	68	82	68	22	62	73	77	24
-----	24.0	28.5	26.7	21.0	16.7	29.8	26.1	22.1	16.2
Integración nuevos ambientes	52	12	9	21	9	8	11	19	9
-----	5.1	5.0	2.9	6.5	6.8	3.8	3.9	5.4	6.1
Equivocada concepción poder	169	57	56	38	17	49	54	45	16
-----	16.7	23.8	18.2	11.7	12.9	23.6	19.3	12.9	10.8
Predominio del trabajo	202	58	74	58	12	43	79	61	17
-----	20.0	24.3	24.1	17.9	9.1	20.7	28.2	17.5	11.5
Otros	32	4	11	13	3	6	9	13	3
-----	3.2	1.7	3.6	4.0	2.3	2.9	3.2	3.7	2.0

El 16.7% de los encuestados pone en evidencia también alguna otra laguna, de un cierto peso, es decir **la poca atención por parte de los Superiores locales (16.7%)**, sobre todo en Asia (29.9% casi el doble de la media) y en África (19%), más que entre los más jóvenes (20.1%), los formadores vocacionales (24.3%) y los técnicos diplomados (19.2%). Fácilmente la presión de las urgencias diarias, más arriba destacada, está altamente correlacionada también con esta última dificultad, que les impide tener un horizonte más amplio y de ancha perspectiva.

Otras circunstancias más contingentes, aunque cuantitativamente reducidas, abordan algunos Hermanos que las presentan con claridad, **como la pobreza cultural del lugar donde reside la comunidad (8.3%)** y **la dificultad de integración en un nuevo ambiente de vida (5.1%)**, sobre todo para los más ancianos. El primer caso es denunciado especialmente por los HSJD de África (15.5%), mientras el segundo por los de USA, de EC y por los ancianos.

En síntesis, aunque apreciada por diferentes Hermanos, la formación permanente no parece todavía haya entrado de manera sistematizada e institucionalizada en la opinión de cada

Hermano. Varias resistencias la bloquean, sean de *orden cualitativo*, como el escaso interés, la mentalidad, la edad avanzada, la seguridad de vida conseguida que tanta apatía ocasiona en la rutina diaria, difícilmente permeable a la nuevos estímulos; sea de *orden organizativo* como la falta de programación orgánica, diferenciada por clases de edad, la escasa atención por parte de los superiores locales, la organización del trabajo excesivamente inclinada sobre la eficiencia y sobre la necesidad de cubrir las exigencias inmediatas de la institución.

Tab. 3.10 - Principales dificultades a destacar para la formación permanente. Distribución por cargo desempeñado (en V.A. y %)

	CARGOS DESEMPEÑADOS				
	TOTAL respon den	Gobgen Gobpro	Suploc Direc. Centro	Forma- dor vocac.	Ningún cargo
T O T A L	1012	87	222	70	633
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	8.6	21.9	6.9	62.5
No Responden	23	0	2	0	21
-----	2.3	.0	.9	.0	3.3
Falta de programación	354	29	79	27	219
-----	35.0	33.3	35.6	38.6	34.6
Desinterés de Hermanos	560	58	139	38	325
-----	55.3	66.7	62.6	54.3	51.3
Poca atención del Superior	169	14	24	17	114
-----	16.7	16.1	10.8	24.3	18.0
Pobreza cultural	84	4	19	5	56
-----	8.3	4.6	8.6	7.1	8.8
Edad avanzada Hermanos	403	39	97	12	255
-----	39.8	44.8	43.7	17.1	40.3
Programas específicos x edad	287	26	50	21	190
-----	28.4	29.9	22.5	30.0	30.0
Seguridad d. vida religiosa	243	27	50	25	141
-----	24.0	31.0	22.5	35.7	22.3
Integración nuevos ambientes	52	4	11	2	35
-----	5.1	4.6	5.0	2.9	5.5
Errata concezione d.potere	169	9	30	14	116
-----	16.7	10.3	13.5	20.0	18.3
Predominio del trabajo	202	16	50	19	117
-----	20.0	18.4	22.5	27.1	18.5
Otros	32	2	10	3	17
-----	3.2	2.3	4.5	4.3	2.7

6. CONCLUSIONES

Después de haber estudiado los resultados de la investigación en torno a la identidad de la consagración, en este capítulo hemos afrontado los ámbitos más específicos de **su misión en la Iglesia**, articulándolos en cinco sectores relativos sobre todo a la asimilación del nuevo rol del Hermano de San Juan de Dios en su misión (pregs. 19-20), respecto al equilibrio entre actividad y vida interior (pregs.21-22), después al área de la pastoral de la salud (pregs.23-25), a la relación con los Colaboradores (preg.29) y por último a la formación para la misión, tanto inicial como permanente (pregs.26-28).

La propuesta de un nuevo rol a desarrollar en el interior de la Iglesia, ha sido articulada por las Constituciones en cinco objetivos constitutivos, que de nuestro estudio han resultado ser prioritariamente el compromiso de integración con los Colaboradores y la apertura a los nuevos necesitados, respecto al deber ser guía moral, conciencia crítica y presencia profética, que por ahora están en fase de asimilación no completa todavía.

Hay de hecho dificultades tanto comunitarias como individuales, que han sido destacadas sobre todo en la carencia de una adecuada formación personal, especialmente en los más jóvenes, mientras en los más adultos y ancianos emerge una cierta inseguridad frente a los cambios y un fuerte aferrarse a formas tradicionales, quizás a superar, de las cuales parece difícil desprenderse. Para algunos HSJD todo ello se traduce después, en un precario sentido de inferioridad, que vuelve más difíciles todavía las relaciones con los mismo Colaboradores.

Un segundo ámbito de reflexión se desarrolla en torno al tema **del equilibrio entre actividad y vida interior**. Para cerca del 80% de los Hermanos está resuelto, pero a diversos niveles e intensidad, de manera sustancialmente positiva. Pero resta en torno de un 20% de los cuales, sobre todo los más jóvenes, que no lo han encontrado todavía.

Las dificultades que se presentan no son pocas. Todas permanecen en una gama de porcentajes, circunscrita alrededor de no más de unos diez puntos porcentuales (del 29 al 21%), para significar el mismo peso que tienen en la percepción de los Hermanos. De hecho al poco cuidado de la oración personal, se añade en la misma medida, la falta de sentido de la vida espiritual, la escasez de estímulos por parte de la comunidad, la ausencia de un adecuado proyecto de vida, el activismo excesivo, los demasiados compromisos de trabajo. Y todos ellos son factores muy problemáticos, que ponen en cuestión seguidamente, el tono de la misma vida religiosa diaria, cuando no absolutamente la misma perseverancia vocacional.

Abordando el tema de la **pastoral de la salud** emerge una visión general no muy positiva, también con las debidas excepciones y diferentes valoraciones en algunos sectores particulares. Por lo que respecta a la *integración territorial* de los HSJD, se tiene la impresión de estar todavía a la mitad del objetivo, en una fase de esfuerzo operativo. La opinión de los Hermanos es ambivalente a mitad de camino entre lo ya hecho (*bastante*) de una integración bastante realizada (para 1 HSJD sobre 8 está ya *mucho* realizada) y aquello que todavía queda por hacer. Ya se ha hecho bastante a nivel eclesial, todavía queda mucho por hacer a nivel de sociedad civil local, como es destacado por la crítica del 45% de los Hermanos.

Sobre la *frecuente y activa participación de los religiosos HSJD* en la pastoral de la salud no hay críticas ni reservas, si no es para alrededor del 30% de los Hermanos. Más problemáticas son, sin embargo, las opiniones sobre la participación de sus *Colaboradores* (entorno al 44%), pero más todavía en comparación de los *voluntarios*, y de las *personas "externas"* juzgadas más ausentes.

Entre los destinatarios, aún privilegiando los asistidos ingresados, a los que se presta mayor atención de cuidados pastorales por los HSJD en el 68.9% de las contestaciones, siguen en segundo lugar los Colaboradores (49.4%), los familiares de los asistidos y por último los necesitados externos, es importante destacar un fenómeno emergente muy interesante vocacionalmente. Es decir, según la investigación, parece obligatorio destacar una muy sustanciosa y atenta referencia de los más jóvenes y de los encargados de la pastoral vocacional al *cuidado pastoral de los más necesitados*. Esta atención especial no es aislada o puramente ocasional. Si volvemos atrás, a las motivaciones que han empujado a los jóvenes a entrar en la Orden, destacamos que esta experiencia de cuidado y de encuentro con un enfermo pobre y necesitado ha sido uno de los más fuertes impulsos que han inducido a un joven a seguir la vocación de especial consagración en la Orden.

La relación con los Colaboradores presenta una serie de dificultades, que proceden de parte, tanto de los laicos, como de los mismos Hermanos.

En la comparación de los laicos se destaca una disonancia de valores y de principios de fondo que, con frecuencia hace difícil la colaboración, agravada al mismo nivel también por un clima de competitividad y de desconfianza recíproca. Se añaden por último una distorsionada percepción de la función directiva de los HSJD, considerados al modo de dueños, pero acompañada además de una falta de preparación de los colaboradores mismos para trabajar con los HSJD.

Por parte de los HSJD con honestidad y franqueza reconocen sus límites, que se derivan de una falta de formación para el trabajo en equipo, para trabajar con los Colaboradores, para aceptarlos en puestos directivos, para no considerar adecuadamente su rol y su vocación de laicos actualmente notablemente reconocida incluso a nivel eclesial.

Si se quieren concretar las constantes que parecen marcar este tipo de relaciones, podemos referirnos a estos rasgos característicos:

- una coincidencia de África, AL y USA en reconocer la presencia de problemas análogos,
- estos son puestos en evidencia mejor por quien vive el contacto directo con el enfermo; mientras
- quien está menos implicado manifiesta más frecuentemente actitudes más suaves hacia los Colaboradores;
- bastante diferenciada es la actitud del Gobierno General y Provinciales sobre todo cuando se refiere a los principios y a los valores con/di-vergentes en comparación con el personal laico: su opinión sobre tal disonancia aparece fácilmente más suave y articulada.

Al tratar de la **formación inicial**, un aspecto muy delicado es el estudio de las causas que llevan a los Hermanos jóvenes a la **crisis vocacional** hasta el punto de **abandonar la Orden**.

Entre estos factores de riesgo el más grave es considerado *la frágil estructura de personalidad de los jóvenes de hoy, considerados incapaces de asumir compromisos de larga duración y de llegar a centrar claramente las propias motivaciones religiosas*. Esta falta de claridad de las motivaciones religiosas y vocacionales se considera también efecto de un acompañamiento tal vez carente, donde entonces la responsabilidad se desplaza sobre las espaldas de los adultos mismos, en primer lugar y después de los formadores.

Otros factores además convergen para agravar la situación ya precaria. Son indicados en el acentuado individualismo de los Hermanos, actualmente muy extendido y ya antes puestos de manifiesto en otros contextos del cuestionario, la inserción demasiado rápida en las comunidades y la fuerza del contratestimonio o de los ejemplos negativos tanto de los individuos como de la comunidad.

Están presentes también, síntomas de un cierto debilitamiento de la visión carismática de la vocación y quizás también de la asimilación e interiorización del espíritu del Fundador mismo. Los otros factores, que humanamente podrían hacer pensar en una real causa de abandono vocacional, como el rechazo de los jóvenes por algunos aspectos de la asistencia a los enfermos

y a los necesitados o la sobrecarga de compromisos, han resultado demasiado marginales por lo que, también entre los mismos jóvenes, son clasificados en los últimos lugares de la escala.

Pero sorprende que, dentro de estas reflexiones sobre la vocación, surja una cierta divergencia de opiniones, más suaves entre los superiores del Gobierno General y Provinciales, mientras parecen más preocupadas las de los superiores locales o directores de los Centros. Es un punto que podría ser objeto de una comprobación más prolongada y de una discusión más profunda entre los mismos miembros de la Orden.

Abordando sin embargo el estudio de los recursos que la Orden puede utilizar para la mejor formación de sus Hermanos, podemos indicar **una serie de factores muy positivos** que, en las opiniones expresadas por los Hermanos, pueden contribuir al reforzamiento de la vocación y facilitar la integración de los Hermanos jóvenes en la misión.

En constatación plebiscitaria el 90% de los Hermanos confirma, con gran fuerza y convicción (63.3% di *mucho*), que *la acogida cordial y fraterna en la comunidad* constituye el mejor recurso para la perseverancia en la vocación para los jóvenes, además de una serena vejez para los ancianos. Con una ligera diferencia, en torno al 80%, son considerados factores muy positivos *la formación de un fuerte espíritu de pertenencia y de identidad carismática (83.1%), el entusiasmo de la vida gozosa de la Comunidad y de cada Hermano (81.6%) y el valor del carisma de la misión mantenido a un alto nivel (81.2%)*. Comunidad gozosamente percibida, sentido de pertenencia, identidad carismática, altos niveles de ideal y de pasión por la misión, constituyen pues, el combustible indispensable para una vida religiosa ferviente y un celo generoso y olvidado de sí para la misión.

Después otros valores se muestran más concretos a través del desarrollo ordenado y sistemático del *acompañamiento espiritual de una persona que siga la integración de los jóvenes en la misión de la Orden (81.6%), la buena comunicación entre jóvenes y ancianos (80.1%), el constante refuerzo de las motivaciones en la propia vocación (80.5%), y por último los tiempos de la oración bien preparada y fija (79.6%)*.

Estimula siempre un consenso muy amplio, de al menos los 2/3 de los HSJD, la formidable importancia, para una regular vida religiosa y apostólica *la eficaz programación que una comunidad bien ordenada y organizada sabe darse (74%), la ayuda de una buena presentación al equipo de los Colaboradores (67.4%), la amistad y la confianza con algún Hermano (68.1%), un tipo de trabajo considerado interesante y rico de significado (62.5%)*. Un valor tal vez ambivalente se atribuye a *la amplitud y a la cualidad de las relaciones que una comunidad sabe establecer con el exterior (48.2%)*.

En conclusión los encuestados de los HSJD han comprendido respecto a la importancia y al valor que ciertos factores tienen en este contexto. La preeminencia de hecho es dada de manera especial a los factores carismáticos y de formación interior, tanto de acogida fraterna en la comunidad, de sentido de pertenencia, de serenidad y gozosa laboriosidad, de refuerzo constante de las motivaciones religiosas, de vida de oración. En segundo orden, pero siempre con un gran consenso, subrayan la importancia del acompañamiento y de los elementos organizativos de la comunidad, de la programación, del orden y de la fluidez en el diálogo intergeneracional.

Nuestro recorrido de estudio sobre la identidad de la misión, no puede obviar una de sus dimensiones hoy bastante relevante como es **la formación permanente**. También recomendada por las diferentes instituciones eclesiales y civiles, encuentra una cierta dificultad para institucionalizarse. Las razones son muy diversas, como aparecen también de los resultados de nuestro estudio al lado de los Hermanos encuestados. A su parecer, la razón de fondo permanece en el escaso interés de los Hermanos, sobre los que influye también el factor edad, una mentalidad bastante rígida, la habituación a la seguridad conseguida en la vida religiosa y por lo tanto a un estilo de vida consolidado y tributo impermeable a los diferentes estímulos incluso de los superiores. Pero esta no parece muy eficaz, ni quizás organizada institucionalmente, o propuesta de manera sistemática, considerada sobre las diferentes fases de edad y especificada para las diversas categorías.

Pobreza cultural del lugar en el que vive la comunidad, predominancia de la actividad profesional que roba tiempo y energías, integración en un nuevo ambiente de vida, debilidad de los estímulos organizativos, presiones urgentes de la vida cotidiana: son todos factores que van a agravar *la habituación y la rutina de la vida diaria* y actúan de freno inhibitorio.

Pero en el plano más propositivo todos estos factores pueden y deben llegar a ser, una llamada y una provocación para buscar y proyectar con imaginación creadora, todas aquellas estrategias institucionales e individuales que son capaces de desbloquear con una oportuna programación las resistencias y la inercia de la edad, de la rutina y de la indiferencia.

CAPÍTULO CUARTO

ESTILO DE VIDA DE LA COMUNIDAD

Consagración religiosa y misión apostólica encuentran en la comunidad el terreno abonado para su crecimiento y desarrollo. Y es precisamente la comunidad la que constituye el núcleo central del todo el capítulo tercero de las Constituciones (nn. 26-43), organizado en tres apartados: comunidad de fe y de oración (nn.27-35), comunidad de amor fraterno (nn.36-40), y comunidad de servicio apostólico (nn.41-43). En base a estos tres aspectos se ha organizado también el cuestionario a los Hermanos y las respuestas que ahora presentamos.

1. COMUNIDAD DE FE Y DE ORACIÓN.

La oración es un ministerio y una responsabilidad personal e intransferible, un privilegio y un deber inalienable, un apostolado prioritario que hace fecundas todas las demás formas de apostolado. ¿En qué medida la oración está verdaderamente presente en nuestras comunidades? Ciertamente no podemos entrar en la intimidad de cada Hermano, pero sí podemos pedirles una opinión sobre la vida de oración de la comunidad en sus diversas formas externas de regularidad y de participación, que se contemplan en las Constituciones “fuente de la actitud contemplativa de la vida” (27) diaria.

Las distintas variables de la pregunta tenían el objetivo de recoger un panorama analítico y diverso de los distintos momentos en los que se pueden desarrollar el conjunto de las prácticas de piedad, en sus ritmos diario, semanal o mensual, y de ver las diferencias debidas a la diversas zonas geográficas de la Orden, grupos de edad, niveles profesionales y cargos de responsabilidad.

1.1. Cuadro general sobre la vida de oración (preg. 30)

Han sido concretadas 7 situaciones emblemáticas que nos han permitido articular los diversos ámbitos de la vida de oración de cada comunidad y que van desde la oración personal a la comunitaria, de la liturgia de las Horas, a la participación en los Sacramentos de la penitencia y de la Eucaristía, además de los retiros y ejercicios espirituales. Ciertamente esto no constituye un termómetro cualitativo del fervor y de la vida de fe y oración de cada Hermano. Tampoco ayuda a medir la vida de fe de una Comunidad, siendo esta una dimensión que escapa a los cálculos estadísticos pero, a través de la opinión que los Hermanos dan sobre las prácticas objetivas externas de su comunidad, se puede individualizar el nivel de compromiso y de fidelidad a estos momentos comunitarios de oración, de los que se nutre también el ritmo y la interioridad de la propia vida espiritual y son también los fundamentos básicos de toda comunidad religiosa.

Por ello, la opinión personal de cada Hermano, ayuda a concretar los aspectos más apreciados y los que presentan alguna problemática, evidentes a los ojos de todos, y que en la síntesis de la reflexión hacen surgir los aspectos más problemáticos que, posteriormente, han de ser trabajados con atención e interés, tanto a nivel individual como comunitario.

La tabla que se presenta a continuación nos ofrece una lectura de **síntesis de las opiniones de los Hermanos sobre la vida de fe y de oración de la propia comunidad.**

Tab. 4.1 – Opiniones sobre la vida de fe y de oración percibida en la Comunidad (en % y puntuaciones medias)

	<i>No R.</i>	Mucho	Bastante	<i>Poco</i>	<i>Nada</i>	Pt. M.
1. Se participa con frecuencia en la oración comunitaria (liturgia de las Horas)	3.4	53.6	36.2	5.8	1.1	1.53*
2. Se participa con frecuencia en la celebración de los sacramentos (Penitencia, Eucaristía)	4.2	45.0	42.9	7.5	.4	1.62
3. Se hacen Ejercicios Espirituales seg. Constituciones	6.0	36.1	39.8	15.0	3.1	1.84
4. Se hacen Retiros Espirituales seg. Constituciones	4.2	31.7	38.2	21.0	4.7	1.99
5. Comunidad reserva espacios de tiempo para la oración personal	3.5	26.1	45.3	22.5	2.7	2.02
6. La liturgia es preparada adecuadamente	5.6	18.9	49.9	22.3	3.3	2.11
7. Se vive sólo a nivel personal	10.3	11.3	40.3	25.9	12.3	2.44

Una primera observación muy importante, se refiere al último ítem relacionado con la *dimensión sólo individual* con la que es vivida la propia dimensión de la fe y de la oración. La ambigüedad está bien en la acentuación del *sólo* o también del *nivel personal*. Es muy positivo que no se viva sólo a nivel personal, sino que exista también la dimensión comunitaria. Pero el número relativamente alto de las abstenciones (10.3%), nos deja la duda de que la formulación puede ser ambigua si se compara con las otras preguntas, porque la idea central parece vinculada al *sólo*. En efecto, un número importante, 38.2% (*poco + nada*), ha subrayado (en sentido positivo y oportuno) que la vida de fe y de oración no se vive sólo a nivel personal sino también comunitario.

No obstante continuaría siendo posible la otra interpretación de quien con una postura crítica opina que, en general, hay poca vida de fe y de oración, aunque la clase de edad de los ancianos, quizá más propensos a la *laudatio temporis acti*, es la que presenta un alto porcentaje de abstenciones: más de uno sobre 5 no han contestado. Por este motivo la cuestión continúa abierta. No nos detenemos más por respetar los criterios de lectura y la función de este informe.

En cualquier caso la serie de otras situaciones, que se concretaban en las varias prácticas de piedad, pone en evidencia que la vida de fe y de oración de la Comunidad se manifiesta preferentemente en la participación asidua en la oración comunitaria, la *liturgia de las Horas* (89.8%), la *celebración de los Sacramentos* (87.9%). Con una diferencia de cerca de 10 puntos se encuentra la participación en los *Ejercicios Espirituales anuales* (75.9%), y un poco inferior, los *Retiros mensuales* (69.9%). La *preparación adecuada de la liturgia* (68.8%), ocupa un puesto discretamente relevante. Muy oportunamente el 61.4% subraya el hecho de que *la Comunidad reserva espacios de tiempo para la oración personal*, salvando así el equilibrio entre la oración personal y la comunitaria.

No obstante si se profundizan los diversos aspectos y se lee la columna de la puntuación más alta (*mucho*), los porcentajes no son muy elevados. En otras palabras, parece que existen *tres niveles de participación*: el primero bastante alto, aunque no excesivamente (se esperaba algo más, al menos a nivel cotidiano) ya que sólo llega a la mitad en lo que se refiere a la celebración de las Horas y de los Sacramentos.

Un segundo nivel de frecuencia, que se refiere a los retiros mensuales y ejercicios espirituales, alcanza sólo a una tercera parte de los Hermanos que los valoran muy positivamente, mientras cerca de otro 25% se muestra bastante crítico.

Por último el tercer nivel, el más bajo, lamenta la escasa participación en la preparación de la liturgia (25.6%).

1.2. Estudio analítico

La oración comunitaria de la liturgia de las Horas constituye el punto central de la más amplia participación espiritual de toda la comunidad en sentido absoluto. En efecto, más de la mitad de las respuestas y de las valoraciones son muy positivas (53.6%), especialmente por parte del 64% de los Hermanos de África, un poco menos (48.4%) de ES y todavía menos (23.3%) de USA, para los que parece constituye un verdadero problema. No obstante hay un 36.2% de Hermanos cuya valoración no es del todo positiva, y expresan algunas reservas, especialmente en ES (43.2%) y en USA donde se alcanza el 41.7%.

Una clara diferencia se da en razón de las edades, especialmente las más extremas, la de los más jóvenes, cuyo juicio es muy positivo (93%), mientras entre los ancianos el bajo porcentaje (79.6%) se debe al mayor número de abstenciones (11.4%) respecto a los primeros (2.1%). La opinión de los superiores locales y de los formadores es ligeramente superior al de los superiores centrales y provinciales.

La participación frecuente en los Sacramentos de la Eucaristía y de la Reconciliación no se cuestiona (87.9%), especialmente en EC (92.1%), en África (96.4%) y en Asia (92.2%) disminuyendo en USA (70%) y ES (84.5%). Entre los más jóvenes los porcentajes son siempre superiores a la media, también respecto a las dos clases intermedias. Sobresale una ligera punta de mayor crítica correspondiente a los Hermanos más ancianos.

Un tercer ámbito muy positivo se encuentra en la **participación en los Ejercicios Espirituales (75.9%)**, cuya frecuencia no parece plebiscitaria. Al menos una cuarta parte de los Hermanos expresa bastante perplejidad, principalmente (alrededor del 30%) en África y en USA, frente a la buena acogida de AL (80.2%), de EC (78.3%) y de ES (79.2%) a lo que se añaden las opiniones positivas de los superiores locales y los responsables de la pastoral vocacional. En cambio aparecen algunas reservas entre los dos grupos de menos edad, y más todavía entre los Hermanos de 6 a 25 años de profesión, cuyas objeciones están alrededor del 25% de las respuestas.

En lo referente a **los retiros espirituales mensuales (69.9%)**, sólo una tercera parte los valora muy positivamente, mientras que un HSJD sobre cuatro (25.7%) manifiesta reservas, lamentándose de que *pocas veces o nunca* estos retiros se hacen en el propio entorno:

denuncian estas limitaciones especialmente los Hermanos de África (39.2%), y (¡extrañamente!) en las regiones de ES (33.4%) y USA (33.3%), las dos clases de mayor edad, los superiores del Gobierno General y Provinciales y también locales, además de los licenciados y graduados. Parece que esta es una práctica de piedad poco cuidada, de la que se denuncia la precariedad y quizá también el absentismo. Destacamos, en cambio, opiniones bastante positivas por parte de los formadores, los responsables de la pastoral vocacional, de los más jóvenes (79.1%), de los HSJD de Asia (89.7%), de EC (76.1%) y de AL (77.4%).

Una atención particular la hemos dirigido a la **liturgia y a la correspondiente preparación de las celebraciones**. El **68.8%** de la totalidad de Hermanos parecen bastante satisfechos, manifiestan expresamente que se cuida con atención, especialmente los HSJD de Asia (82.6%), de EC (79.9%) y de África (72.6%). Por el contrario están menos satisfechos los de ES, de AL y de USA, y los más ancianos en edad y profesión religiosa, el Gobierno General y Provinciales, los formadores, los licenciados y los graduados.

Se reconoce, con una cierta reserva, que **la comunidad conceda espacios de tiempo para la oración personal (71.4%)**. Más de una quinta parte de los Hermanos disiente, afirmando que esto, en la práctica, se ve poco o nada (22.5%), destacando el 34.6% de los Hermanos de África, el 35.5% AL y el 28.9% de los que están entre los 6 y 25 años de profesión.

Sin embargo, afirman que la comunidad cuida el proporcionar tiempos para la oración personal el 79.4% de los HSJD de EC, el 81.7% de USA, los más jóvenes de profesión (76.5%), los técnicos y diplomados (75.5%) y el 77% de los superiores locales y los responsables de la pastoral juvenil. Disienten de esta opinión los superiores del Gobierno General y Provinciales, al menos en el 29.8% de los casos, y los formadores (31.4%).

Por último, más allá de la posible ambigüedad de esta pregunta, anteriormente analizada, más de la mitad de los Hermanos (**51.6%**) **piensa que la vida de fe y oración se vive a nivel personal**, especialmente en USA (80%), en Asia (66.2%), mientras en las demás zonas expresan una opinión distinta, especialmente en África (58.4%) y en AL (41.2%). Que la vida de fe y de oración se *realiza sólo a nivel personal* lo afirman los dos grupos de HSJD de las dos primeras clases de edad y profesión, es decir hasta los 55 años.

En conclusión del conjunto de las respuestas se puede destacar que, aceptando una buena frecuencia de la comunidad en las prácticas de piedad cotidianas, el porcentaje de quienes valoran como excelentes las otras situaciones propuestas no es relevante, a lo que se añade que no se expresan actitudes demasiado problemáticas y dificultades evidentes para mantener en la vida religiosa el importante y necesario equilibrio entre contemplación y acción, continuamente recomendado por la Iglesia y los Fundadores de las Congregaciones.

2. COMUNIDAD DE AMOR FRATERO EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES (preg. 31)

Las Constituciones dedican cinco artículos (36-40) al desarrollo y profundización de esta dimensión fundamental para la vida comunitaria, para poder crear unidad en el espíritu hospitalario y en la perspectiva de construir y favorecer relaciones interpersonales equilibradas, acogedoras y bien integradas, tanto a nivel personal como comunitario.

2.1. El cuadro general sobre la vida fraterna

La pregunta n.31 del cuestionario nos introduce en el estudio de una serie de 9 dimensiones que ayudan a crear un clima positivo en las relaciones, que después se expresan en un estilo de vida sereno dentro de la misma comunidad.

Cinco de estas cuestiones son de signo positivo y constructivo (comprensión, cordialidad, amistad, fraternidad, atención solícita), cuatro, en cambio, son de signo negativo y destructivo (indiferencia, individualismo, conflictividad, invasión). Sobre estas cuestiones hemos pedido la opinión de los Hermanos sobre el estilo de vida fraterna de la propia comunidad, cuyos resultados se recogen en la tabla siguiente, subdividida en los dos sectores.

Tab. 4.2 – Distribución de las principales características presentes en las relaciones interpersonales prevalentes dentro de la comunidad (en % y puntuaciones medias).

<i>Están presentes</i>	+/-	No Respon.	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Punt. Media
1. Fraternidad	+	5.8	20.0	53.1	19.2	2.0	2.03*
2. Cordialidad	+	6.8	14.8	56.7	20.5	1.2	2.09
3. Comprensión	+	6.2	15.3	53.4	23.0	2.1	2.13
4. Atención solícita	+	8.9	15.8	44.2	27.7	3.5	2.21
5. Amistad	+	7.2	13.6	44.0	31.0	4.2	2.28
6. Invasión	-	9.7	7.5	17.8	41.5	23.5	2.90*
7. Conflictividad	-	7.8	5.8	22.3	51.3	12.7	2.77
8. Indiferencia	-	8.5	10.9	27.3	38.2	15.1	2.63
9. Individualismo	-	7.6	19.1	34.4	33.7	5.2	2.27

Para un mejor estudio de estas dimensiones y para presentarlas con una cierta sistematización y correcta metodología, hemos dividido la tabla en *dos ámbitos distintos*, caracterizados, de una parte por los datos positivos y constructivos y, por otra, los negativos y destructivos. Lógicamente las puntuaciones medias exigen una lectura más cuidada porque, siendo las características opuestas, cambian la lógica de lectura.

Emitir una opinión sobre la vida fraterna en comunidad es siempre difícil, especialmente para quien no participa en ella con una cierta intensidad. En nuestro caso, el porcentaje *de las abstenciones* son fisiológicas, comparándolas con la pregunta siguiente que es del mismo tenor. Pero dentro de estas medias bajas (entorno al 7%, cfr. la segunda columna), los porcentajes de falta de datos se elevan mucho, especialmente en los ancianos que superan los 75 años: pudiendo añadirse también el 25% de abstenciones.

Hecha esta premisa, el análisis de las **características positivas** evidencia que los porcentajes más positivos (la columna *mucho*) no son muy elevados, en ninguna de ellas se supera el 20% siendo la más baja del 13%. Es también verdad que las restantes características están alrededor del 15%. Los otros porcentajes concentran a los Hermanos preferentemente sólo en las opiniones *bastante* positivas, sobre todos estos rasgos especialmente lo que respecta en el orden la fraternidad (M:2.03), la cordialidad (M:2.09), la comprensión (M:2.13), el servicio atento (M:2.21) y la amistad (M:2.28). Los porcentajes referidos a las valoraciones más negativas (*nada*), prácticamente no existen. Pero al cuantificar las reservas, se ha dicho que hay

un grupo constante de Hermanos, del 20 al 30 %, que está poco satisfecho y se lamenta de la escasa presencia de esta característica de la caridad dentro de la comunidad.

Sintetizando nos parece importante destacar que los Hermanos, en su conjunto, no se muestran muy entusiasmados por la calidad de su vida fraterna. Se declaran satisfechos, pero quizás no entusiasmados.

Respecto a las otras **características negativas** relevantes en la comunidad, los Hermanos ponen el dedo sobre la llaga del individualismo (M:2.27), ya porque sólo el 5.2% de los HSJD piensan que no está presente en la comunidad (*nada*), o también porque los otros aspectos indiferencia (M:2.63), conflictividad (M:2.77) e invasión (M:2.90) arrojan puntuaciones mucho más distanciadas. Mientras la gama de dispersión de las puntuaciones en las características positivas se concentra en el espacio de unas 20 centésimas de punto (2.09 a 2.28), lo que indica una importante convergencia en las valoraciones de los Hermanos que están todos muy de acuerdo sobre ellas, en las negativas, por el contrario, se da una mayor dispersión ya que la gama de dispersión es mucho más amplia, superando las 60 centésimas de punto, (2.27 a 2.90).

La presentación analítica de cada uno de los rasgos nos permite concretar su presencia diferenciada por zonas, por edad, y por el resto de las variables, para de este modo hacer más concreta su distribución y la individualización de las zonas con resultados más positivos o las que presentan conflictividad, para poder deducir tendencias más o menos pronunciadas en los distintos sectores.

2.2. Estudio analítico

2.2.1. Características positivas

El 73.1% de los Hermanos reconoce ampliamente la presencia de un **clima de fraternidad extendido**, especialmente el 78.5% de AL y el 76.7% de EC. Menos destacado es en ES, donde los porcentajes descienden al 65.5%. En todas las demás regiones los porcentajes superan el 70%. Lo reconocen también el 81.6% de los más jóvenes, pero sólo el 70.7% de los HSJD de 56 a 74 años. Esta valoración la confirman también el 85.7% de los formadores y el 85% de los superiores del Gobierno General y Provinciales. Los Superiores locales se muestran menos convencidos (77.5%), y el 72% de los técnicos diplomados respecto al 78.5% de los graduados. El 21.2% de los HSJD manifiestan algunas reservas, especialmente el 25% de USA, el 24.2% de ES y el 24.4% de los que no han ejercido nunca cargos de responsabilidad.

El 71.5% destaca la característica de **cordialidad** respecto al 21.7% de los Hermanos que, por el contrario, se quejan de escasa (*poco*) su presencia, especialmente en las comunidades de África, de ES y de Asia. Se trata sobre todo de técnicos (22.3%) y de los Hermanos que no ejercen ningún cargo de responsabilidad (23.9%).

En cambio se reconoce ampliamente por el 80% de los HSJD de USA, el 79.6% de AL y el 75.7% de EC; por el 76.9% de los más jóvenes, el 77.3% de los graduados, el 85% del Gobierno General y Provinciales, el 79.3% de los superiores locales y el 74.3% de los formadores.

También el rasgo de la **comprensión (68.7%)** se valora positivamente por más de dos terceras partes de los HSJD, especialmente en AL, donde el porcentaje sube hasta el 72.1%, en EC hasta el 69.8%. Entre los más jóvenes alcanza el 74.9%, también entre los formadores llega al 84.3%, respecto al 77% de los superiores del Gobierno General y Provinciales y el 74.8% de los locales.

Posturas de mayor reserva provienen sobre todo de los HSJD de ES (26.8%), de África (25.2%), de USA (25%) y en las dos franjas de edades centrales alrededor del 25%.

Una actitud mucho más delicada y calurosa recibe la **atención solícita (60%)** en las situaciones de necesidad. Lo señalan principalmente en EC (70.9%), en USA (71.7%), y en (76.4%); los más jóvenes (69.5%) y el Gobierno General y Provinciales (73.6%).

Por el contrario el 31,2% de los Hermanos le conceden escasa importancia, especialmente el 36.8% de los de ES, el 36.9% de África; el 32.9% de los formadores y el 29.8% de los superiores locales.

El rasgo de **amistad** lo destaca una media del **57.6%** de los encuestados, pero aquí se dan varios extremos: los más positivos son los de los HSJD de USA (75%), de Asia (74%), los más jóvenes (68.2%) y el Gobierno General y Provinciales (72.4%); los más críticos son los de EC (38.6%), ES (41.9%) y los Hermanos entre los 35 y 55 años (41.7%).

En síntesis, podemos concluir que, al parecer, el clima de relaciones interpersonales es más fluido en las comunidades de USA, de AL y de EC respecto a las de ES, África y Asia. Un reconocimiento positivo proviene también de los más jóvenes, del Gobierno General y Provinciales y de los animadores vocacionales, mientras las reservas más críticas provienen de los Hermanos que no tienen cargos de responsabilidad los que, posiblemente más que el resto, perciben actitudes de menor afecto y cercanía.

2.2.2. Las características negativas

Tocamos aquí una tecla delicada, que ya se había puesto de manifiesto y que de nuevo se confirma, y es el clima de **individualismo** que atraviesa las comunidades encuestadas. De este clima se lamenta un notable porcentaje de Hermanos, que equivale al **53.5%** de los encuestados, es decir más de la mitad, siguiendo la pista especialmente a las opiniones de los Hermanos de USA (73.4%), de Asia (65.4%), alrededor del 57% de los HSJD de las dos clases de edad centrales, en el 52,8% del Gobierno General y Provinciales y en el 54.5% de los superiores locales.

Sólo el 5.2% dice que no se da el individualismo (*nada*), que sumados al 33.7% de los que lo ven *poco*, constituyen un **38.9% que absuelven** sus comunidades de este gran defecto.

En realidad los porcentajes de Hermanos que libremente absuelven la comunidad de este defecto son también mucho más numerosos, como por ejemplo el 43.9% de EC, el 47.6% de África, el 52.9% de AL, el 49.4% de los más jóvenes, el 40.9% de los diplomados y el 54.3% de los formadores, lo que hace pensar también en comunidades fraternas en las que la fraternidad ocupa todavía su propio espacio.

Sin embargo no podemos olvidar que anteriormente, en este mismo cuestionario, cuando preguntábamos las razones por las que los Hermanos jóvenes encuentran dificultad para integrarse en las comunidades y alguno incluso había decidido abandonar la Orden, se indicaba como la segunda razón de este malestar la presencia de un fuerte individualismo en los Hermanos. Eran casi las dos terceras partes de ellos (62.9%), de los que el 27.2% afirmaba que este defecto estaba *muy* presente en las comunidades, llegando a ocupar el primer puesto en la columna del *mucho* respecto a las 13 causas de abandono propuestas.

Para agravar esta situación de individualismo, todavía más generalizada en nuestra actual sociedad, se acompaña con la presencia de otro sentimiento bastante extendido, que es el de la indiferencia social, por la que cada uno se cierra en sí mismo, caminando al lado del otro, pero sin preocuparse demasiado de las necesidades del prójimo. El contagio de esta plaga es un engaño que aumenta cada día, también entre las comunidades religiosas aún animadas del mejor espíritu de comprensión y de caridad.

Hemos querido estudiar también si este **sentimiento de indiferencia** se percibe entre los Hermanos y en qué medida. Los resultados de las respuestas nos presentan un cuadro que, aunque no es alarmante, constituye una llamada de atención. Sólo el **10.9%** de los HSJD dicen que este sentimiento está *muy* presente en las comunidades, y corresponden principalmente a Asia, USA, a las dos clases de edad más jóvenes, y entre los formadores. Pero si a estas opiniones sumamos las que hacen valoraciones un poco más suaves ("*bastante*") vemos que un **38.2%** de los Hermanos la ven serpear también en sus comunidades. Esto constituye una clara señal de aviso para poder prevenirlo y neutralizarlo mediante la fraternidad, la caridad, la cordialidad y las demás actitudes positivas antes señaladas. Esta indiferencia la advierten y denuncian de modo particular en las comunidades de Asia (66.9%), de USA (51.7%) y los Hermanos de edad mediana.

Pero sin embargo más de la mitad de los Hermanos (**53.3%**) *no ven presente sino poco o nada este sentimiento* en las comunidades. Esto es una señal confortante tanto para la vida religiosa como para la vida fraterna. Son sobre todo el 65.1% de los Hermanos de AL, el 54.5% de ES, el 55.1% de EC, el 58.4% de África, el 57.3% de los más jóvenes, el 66.7% de los superiores del Gobierno General y Provinciales, el 59.5% de los locales y el 60% de los formadores.

Las situaciones de conflicto apenas llegan al 28.1% frente al 64% que es la media respecto a quien confirma su presencia en términos muy limitados (*poco + nada*), como el 69.5% de ES, el 73.2% de AL, el 64.4% de los más jóvenes, el 73.5% de los Superiores del Gobierno General y Provinciales y locales y el 75.7% de los formadores vocacionales.

Denuncian que estos conflictos están presentes (*mucho + bastante*), con porcentajes muy altos especialmente los Hermanos de Asia (49.6%), de USA (45%) y en menor grado en EC (36.5%) y el 33.4% de los más jóvenes.

Un último rasgo negativo para la caridad fraterna de las comunidades es la **la invasión** excesiva, que contra cualquier forma de discreción y respeto a las personas crea asfixia y provoca procesos de autodefensa. Esta situación, en realidad, no parece muy extendida pero se señala con cierta insistencia **por el 25.3%** de los Hermanos, especialmente en Asia (40.1%), en África (31%) y en USA (33.3%), por el 31 % de los más jóvenes y por el 28.5% de los que no ostentan ningún cargo de responsabilidad.

En conclusión, entre los aspectos negativos más verificados, emergen claramente dos rasgos que hay que desterrar y principalmente prevenir mediante una adecuada y prolongada formación: el individualismo y la indiferencia. Están presentes con porcentajes no despreciables ni indiferentes, pero sobre todo confirman la tendencia identificada en anteriores capítulos que daba pie a reflexiones análogas.

En primer lugar es buscado un sano equilibrio entre la indiferencia y la invasión. Pero, sobre todo, se ha de desarrollar la capacidad de prestar atención y colaboración a los otros, que supere el individualismo y el mismo aislamiento o repliegue en sí mismo. En los ambientes religiosos con frecuencia, en tiempos pasados, hemos sido habituados a ser punto de referencia para todo, elementos centrales de cada intervención, con lo cual no se tenía necesidad de nadie, éramos casi autosuficientes. La evolución de los condicionamientos culturales y sociales nos están exigiendo aprender a saber convivir con los otros, a colaborar de forma creativa, constructiva y positiva, a ofrecer nuestro apoyo y colaboración sin que ello suponga sentimiento de marginación o pérdida de autoridad, poniendo en acción todo lo que, desde las propias competencias, pueda ayudar al bien común y al desarrollo de la obra. Conquistar y madurar esta nueva competencia ayudará también a resolver los problemas que han aflorado respecto a la dificultad de relación con los laicos y colaboradores externos a la obra hospitalaria.

De forma similar se está experimentando con más evidencia, la pluralidad de opiniones y ópticas personales, que hoy más que ayer, porque se ha crecido en creatividad, pueden chocar con los propios planteamientos y crear tensiones y conflictos. Con frecuencia no basta la comprensión y la fraternidad, sino que es necesario ser capaces de buscar la postura verdadera en la postura y orientaciones del otro prestando atención a los aspectos positivos que se puedan encontrar.

3. COMUNIDAD DE AMOR FRATERO EN EL ESTILO DE ANIMACIÓN (preg. 32)

Contribuye a la serenidad y a la vida fraterna de la comunidad, el estilo con el que es animada por los responsables directos, los cuales pueden ejercer su autoridad con distintos estilos que nos hemos propuesto concretar de entre los propuestos a la atención por los Hermanos en el cuestionario. Esta dimensión también ha sido objeto de particular atención en el número 38 de Constituciones, cuando se define que la función del “Hermano que ejerce el servicio de gobierno, es ser signo de unión y vínculo de caridad”. Se recogen además las funciones: “anima la vida espiritual, ayuda a vivir el proyecto comunitario, coordina y armoniza los proyectos personales de los Hermanos con los de la comunidad”. Esta coordinación y armonía se realiza según un estilo especial que definimos como estilo de animación.

3.1. Los estilos de animación: cuadro general

También en este párrafo podemos concretar *dos tipos de estilos de animación*, que podríamos definir, el uno de *participación colaboradora* y el otro de *control autoritario*.

En el primero se pueden favorecer las actitudes de diálogo, de participación, de apertura, de democracia, de comunión; en el segundo se dan comportamientos de tipo autoritario, de control o en el extremo opuesto de tipo permisivo.

Sobre este esquema desarrollaremos nuestro análisis de la pregunta n. 32, para ello propuesta y así presentada en el cuestionario: **“¿Cómo valoras el estilo de animación en tu comunidad?”**

Como en el apartado anterior hemos distinguido los tipos de animación en una *doble perspectiva*: la primera *positiva* y de promoción, la segunda *negativa*, autoritaria y de control o en el sentido opuesto permisiva.

Respecto al párrafo anterior la falta de datos en la columna *No Responde* es ligeramente más elevada, particularmente en los tres últimos *ítems*, que alcanzan precisamente la media bastante elevada del 16.5% y entre los ancianos la máxima de más del 40%.

Tab. 4.3 – Opiniones sobre el estilo de animación en la Comunidad (en % y puntuaciones medias)

	<i>No R.</i>	Mucho	Bastante	<i>Poco</i>	<i>Nada</i>	P.M.
1. Abierto	7.2	19.0	46.7	23.3	3.8	2.13*
2. de Comunión	12.2	15.7	47.3	20.8	4.1	2.15
3. Participado	7.4	15.6	48.7	24.8	3.5	2.17
4. Dialogante	5.8	16.6	47.6	25.7	4.2	2.19
5. Democrático	9.2	16.0	44.8	24.0	6.0	2.22
6. Permisivo	16.5	8.0	29.5	31.9	14.0	2.62
7. de Control	13.4	7.0	20.8	37.8	20.8	2.84
8. Autoritario	9.3	11.1	17.9	35.7	26.1	2.85

Actualmente se asegura, incluso en la literatura más acreditada, que el buen funcionamiento de un grupo depende exclusivamente del líder y de sus capacidades para organizar y crear un clima favorable. Pero es igualmente verdadero que la capacidad de gobierno del líder es uno de los factores básicos e indispensables para favorecer el clima de colaboración dentro del grupo de trabajo, capaz de desarrollar su eficacia y eficiencia. Además la comunidad religiosa no es sólo un grupo de trabajo, es principalmente una comunidad de vida, en la que los Hermanos se comprometen en distintos campos de actividad con responsabilidades y competencias distintas, para realizar un proyecto común que orienta los esfuerzos de todos hacia un objetivo final que se desprende de criterios de vida religiosa, de la propia consagración y misión. Por ello la comunidad religiosa tiene sus criterios, instrumentos, perspectivas, proyectos y, sobre todo, Hermanos religiosos con situaciones y exigencias muy diferenciadas. Todo esto se debe gestionar teniendo presentes las personas por encima de sus funciones. Por ello el compromiso y la responsabilidad del superior local son extremadamente importantes y no fáciles de realizar.

El ejercicio de la autoridad requiere por tanto cualidades poco comunes para poder coordinar las distintas situaciones personales en vistas a la serenidad y el equilibrio de la comunidad. No es cometido nuestro analizar las cualidades, competencias y dotes que debe tener un superior para armonizar los diversos objetivos de su misión, teniendo en cuenta también que no se trata simplemente de un grupo de trabajo, con la función de conseguir buenos resultados en la obra, sino de una comunidad religiosa que tienen objetivos y estructuras especiales, dictados por la fe, la consagración y la misión de su vocación específica según el carisma del Fundador.

En esta perspectiva el estilo de animación de la comunidad constituye un ejercicio fundamental y también muy delicado para el superior religioso, que está llamado a promover la armonía entre los Hermanos y a rehacerla cuando se enfría, se deshace, se rompe: a sostener y potenciar el desarrollo de la vida religiosa de la comunidad, según el espíritu de las Constituciones, pero que también se alimenta de dinámicas psicosociales que nos ofrecen las ciencias humanas y se muestran eficaces para este objetivo.

Nuestro cuestionario tenía la finalidad de poner de relieve la percepción y valoración que tenían los Hermanos acerca del estilo de animación que, de ordinario, se lleva a cabo en las respectivas comunidades. Se trata de una manifestación que tiene como objetivo principal, no tanto el acusar y culpabilizar por las humanas situaciones problemáticas, sino más bien la ayuda que se puede desprender de una lectura fraterna de los resultados en la perspectiva de mejorar y crecer en cada una de las comunidades y de la Orden en su conjunto.

El análisis general de la tabla: ***evidencia un estilo de animación fundamentalmente positivo***. Si se mantiene la subdivisión en aspectos positivos y negativos, anteriormente introducida, el estilo de gobierno se caracteriza por una convergencia de porcentajes muy significativa, tanto en la segunda columna, *bastante*, (convergente en una media de porcentajes alrededor del 57%), como en la primera y más positiva (*mucho*) en la que el porcentaje medio está alrededor del 16%. Se trata por tanto de un resultado homogéneo en la distribución cualitativa, que se confirma también en la tercera y cuarta columnas, y que a su vez indican, aunque en menor medida, los elementos más problemáticos: en efecto, en el espacio de una décima escasa coinciden las puntuaciones medias de las cinco características positivas (M:2.13 hasta 2.22).

En conclusión aparece una opinión del estilo de animación comunitaria sustancialmente positivo, caracterizado por la apertura, comunión, participación, diálogo, democracia, expresado por casi los 2/3 de los Hermanos, frente a una valoración más crítica que manifiestan sólo en torno a ¼ de HSJD, y por un débil porcentaje que se mueve en torno al 4% con un juicio totalmente negativo de quienes manifiestan que se dan porturas de autoritarismo, de control y, por otro lado, de permisivismo.

3.2. Estudio analítico

3.2.1. Características positivas

Las cinco características que conforman ***el pentágono del estilo de animación positivo constructivo***, se coordinan en un estilo de animación dialogante, participativo, democrático, abierto y de comunión.

El 65.7% de los HSJD, valora que el estilo de animación de su comunidad es ***abierto***. De estos, casi uno sobre cinco, lo declara incluso muy abierto (19%, el porcentaje más alto de la primera columna “positiva”). Son sobre todo los de USA (78.3%), de AL (70.4%) y de EC (68.8%) mucho más que en Asia (65.4%), ES (61.3%) y África (60.7%). También lo considera positivo el 69.9% de los más jóvenes, incluso una cuarta parte de ellos lo considera muy abierto. Se añade el 79.1% de los superiores locales, con el 77% del Gobierno General y Provinciales y el 72.9% de los formadores vocacionales y se tiene una idea sobre el clima general.

Los aspectos que reciben una opinión más crítica (27.1%) provienen principalmente de las zonas de África y de Asia, por parte de los más ancianos y también del 28.4% de los más jóvenes así como del 29.1% de los técnicos diplomados.

El estilo de comunión recibe una mayor valoración que el de apertura: lo ponen de relieve **el 63% de los HSJD**, principalmente los de AL (69.8%), de Asia (70.1%), de USA (68.3%), de los más jóvenes (71.9%) los superiores locales (69.9%) y los del Gobierno General y Provinciales (78.1%) y el 76% de los encargados de la pastoral vocacional respecto a ES (54.5%) y África (67.1%).

El estilo de comunión es también el que recibe el porcentaje negativo más bajo (24.9%), proveniente generalmente de los HSJD de mediana edad.

El estilo de participación (64.3%) favorece la integración personal de los HSJD y su espíritu de responsabilidad, exige compartir recursos y estimula activamente a la realización más directa del proyecto común.

Pero encuentra que un 28.3% de los Hermanos manifiestan su escasa o nula presencia. Son los que no se han integrado en la dinámica interna comunitaria y quizá se sienten marginados, incluso pueden haberse automarginado. En efecto este criterio presenta el porcentaje más bajo (15.6% *mucho*) en la columna más positiva o de excelencia, aunque se aumenta la de suficiente (48.7% *bastante*).

Las mayores reservas proceden de los HSJD de ES (32.9%) y de Asia (31.5%), de las clases de edad intermedias, de los técnicos diplomados (31.1%) y sobre todo de los que no ejercen ningún cargo de responsabilidad (32.7%).

Constatan, por el contrario, una cierta presencia principalmente los HSJD de AL (73.8%), de USA (73.3%) y de África (67.8%), los más jóvenes (72.3%), los graduados (70.4%), los superiores de cualquier nivel, tanto del Gobierno General y Provinciales (75.8%), como locales (74.3%), también los formadores y los responsables vocacionales (70.5%), pero no los que no han tenido nunca cargos de responsabilidad (58.5%), que por el contrario promueven críticas notables en un porcentaje que es el más alto en todas las variables cruzadas de las consideradas, es decir en el 32.7% de los casos.

El estilo de diálogo (64.2%) en este contexto se presenta como uno de los factores que acompañan el estilo de animación, ya porque favorece la participación de los Hermanos o por los resultados que de él se derivan. Las opiniones de los Hermanos convergen en estos criterios según se desprende de los porcentajes casi iguales entre las dos características. La participación favorece el diálogo, el intercambio de ideas, pero al mismo tiempo el diálogo favorece la circulación de las ideas, el intercambio, los proyectos y la orientación convergente hacia una misma misión.

Este estilo dialogante aparece bastante desarrollado en USA (73.3%), mientras en otras zonas geográficas los porcentajes son significativamente más bajos: en Asia (69.3%), en África (66.6%), en AL (65.1%), en EC (65%) y por último en ES (59.8%). El estilo de comunicación se reconoce y aprecia también por los más jóvenes (72.3%) y por el 68.7% de los HSJD entre los 36 y 55 años. Esto lo ponen de relieve especialmente los superiores del Gobierno General y Provinciales (78.1%), los locales (74.8%) y los formadores vocacionales (72.9%).

La mayor parte de los *descontentos* (29.9%) y de las opiniones contrarias provienen especialmente de los que no tienen cargos. Estos parecen percibir la animación comunitaria distante de su situación. Son de hecho el 35%, más de un tercio, los Hermanos que se colocan en una actitud más crítica.

Por último, ***el estilo democrático (60.8%)*** se reconoce con más dificultad (4 puntos menos que el anterior), que puede deberse a la misma ambigüedad de la idea de democracia.

Como en los casos precedentes, los Hermanos de USA expresan mayor disponibilidad (73.4%) a este estilo de animación respecto a los de ES (57.4%) y de África (52.4%), no solamente los más ancianos (46.2%), cuyas posturas son más críticas. En este factor, puede ser que por su ambivalencia, las clases de edad ponen en mayor evidencia una divergencia muy acentuada: los más jóvenes presentan puntuaciones superiores a la media tanto en los acuerdos (64.8%) como en los desacuerdos (34.3%), mientras en la franja entre los 36 y los 55 años, el 68.1% de los HSJD parecen percibir y vivir este estilo democrático con mayor naturalidad. Confirman el valor con porcentajes por encima de la media, de los superiores del Gobierno General y Provinciales (74.7%) los locales (71.7%) y los graduados mismos (69.2%).

Todos estos elementos parecen ser el signo de que esta característica se ve y percibe más por los que tienen un mayor nivel de responsabilidad o de madurez comunitaria. Animar democráticamente una comunidad no es tarea fácil. Lo manifiestan las críticas y reservas de un buen porcentaje de Hermanos (30%): porcentaje medio que se presenta muy superior y de forma más problemática en África (42.9%), pero también entre los formadores vocacionales (34.3%), los que no tienen cargos de responsabilidad (34%) y entre los HSJD de AL (30.2%).

En conclusión, la mayor parte de los Hermanos emiten una opinión sobre el estilo de animación comunitaria bastante favorable que se expresa en el diálogo, en el espíritu de comunión, en un clima democrático que favorece la participación de los Hermanos en las decisiones de la comunidad. Emergen diferencias regionales y generacionales acerca de la mayor o menor sensibilidad hacia los estilos organizativos propuestos, de los que será oportuno tener en cuenta en los diferentes lugares de decisión, que puedan explicar mejor las causas y valorar los respectivos efectos.

3.2.2. Las características negativas

Lo que en un estilo de animación de la comunidad puede resultar hoy, en un cierto sentido, negativo o problemático para el buen desarrollo de la comunidad de Hermanos, ha sido identificado en tres formas de conducir la comunidad, que en nuestra precedente reflexión ha sido definido con categorías opuestas a las positivas como *el estilo autoritario, controlador y permisivo*.

Estos mismos estilos de gobierno de la comunidad religiosa, aunque pueden asegurar un cierto orden y regularidad constrictiva en los dos primeros casos, y de una mayor libertad de acción en el último, también pueden tener efectos negativos tanto para las personas como para la misma comunidad. Los dos primeros casos se pueden llevar a escapar del control o a adoptar actitudes falsas o engañosas de autodefensa y en todo caso de irresponsabilidad y de distanciamiento de los Hermanos. En el segundo caso en un clima de *laissez-faire*, se acentúan los comportamientos de individualismo, desinterés, escasa participación en las iniciativas de la

comunidad, descontento en los más débiles para los que el ejemplo de los más emprendedores y autónomos puede producir sueños de imitación, de comparación, de envidia, descontento,

En nuestro caso las respuestas de los Hermanos a esta parte de la pregunta n.32 han demostrado una relativa correspondencia y complementariedad con los resultados paralelos de las respuestas positivas anteriormente estudiadas.

En otras palabras **el 61.8%** de los HSJD manifiestan satisfacción declarando que el estilo de animación de la comunidad es *poco o nada autoritario*, respecto al 17.9% que por el contrario lo juzga bastante autoritario y el 11,1% que lo valora como muy autoritario.

Queriendo profundizar mejor estas actitudes concretas vemos que, los más informados y satisfechos por el estilo de animación poco o nada autoritario son los HSJD de USA (68.3%), de AL (66.8%), de ES (65.8%), los más adultos entre 56 y 74 años (64.8%), los graduados (73.8%), los superiores del Gobierno General y Provinciales (81.6%), además de los superiores locales (77.9%).

Que en la Orden se gobierna con un estilo *bastante o muy autoritario* lo afirman de forma especial los Hermanos de Asia (52.3%), de África (33.3%) y de EC (30.2%), el 37.2% de los más jóvenes, el 30.6% de los 36 a 55 años, el 31.9% de los técnicos profesionales, y (isorespuesta!) sobre todo el 40% de los formadores vocacionales, respecto al 29% de la media general.

Bastante similar en los contenidos al precedente ítem, es **el estilo de control**, que el **58.6%** de los HSJD considera *poco o nada presente* en la comunidad. Esta ausencia o debilidad de control la ponen de relieve sobre todo los Hermanos de ES (62.6%), USA (60%), EC (59.8%), en todos los niveles de edad, excepto los más jóvenes, el 68.1% de los graduados, el 72.4% del Gobierno General y Provinciales, 70.2% de los directores locales respecto a la media del 58.6% en la que se sitúan los formadores vocacionales.

Sólo el 20.8% de los HSJD revela un control *bastante* consistente en las comunidades. Si a esto se añade el 7% de los que lo encuentran *muy fuerte*, superamos ligeramente más de un cuarto de los encuestados, que principalmente son los de HSJD de Asia (44.9%), de África (42.9%). Los más jóvenes en el 40% de los casos lo perciben en mayor medida que los adultos y los ancianos.

Descendiendo a un estudio del **estilo de animación permisivo** nos encontramos frente a la más alta abstención de “no responde”, equivalente al 16.5%, es decir a 167 HSJD, donde el porcentaje de los más ancianos llega incluso al 41.7%, que sumado al 19.4% de los HSJD de 56 a 74 años llega al 61.1% de los encuestados. No obstante nos parece que es también la naturaleza misma del concepto la que se puede prestar a una consideración ambivalente.

El **37.5%** de los Hermanos piensa que el estilo de animación de la comunidad es *mucho o bastante permisivo*, frente al **45.9%** de los que opinan que lo es sólo *en parte o nada permisivo*. No obstante esta última opinión no nos autoriza a afirmar que se da automáticamente el estilo autoritario y de control y, por tanto que se ponga en contraste con las reflexiones anteriormente hechas. El estilo de animación considerado poco o nada permisivo puede expresar una opinión también positiva, por el hecho de que quien lo expresa manifiesta que, en la comunidad se da todavía un estilo ordenado de ejercer la autoridad de forma que el desarrollo comunitario no es arbitrario sino conducido con apertura, diálogo y participación.

La presencia de este estilo permisivo se pone de relieve en medida muy superior a la media especialmente en el 51.2% de los HSJD de Asia (que antes habían denunciado el estilo de control), el 50% de USA, el 42.9% de ES, el 36.9% de África y probablemente con actitudes de fondo distintas también el 46% de los superiores del Gobierno General y Provinciales, respecto al 42.4% de los locales y de los formadores.

Poco o nada permisivo en cambio es considerado por el 56.1% de los más jóvenes, por el 52.9% del Gobierno General y Provinciales, por el 50.8% de los que están entre los 36-55 años, el 50% de los encargados de la pastoral vocacional y el 49.5% de los técnicos diplomados.

En síntesis, las opiniones sobre el estilo de animación “controlador/permisivo” ponen de relieve de forma muy evidente las diferencias generacionales entre jóvenes y ancianos, pero también entre las distintas zonas geográficas y entre quienes ostentan o no cargos de responsabilidad. Parecen destacarse de esta consideración la opinión de los formadores y de los responsables de la pastoral vocacional que, en cambio, consideran excesivamente controlador y autoritario el estilo de animación, a diferencia de los superiores del Gobierno General y Provinciales.

4. COMUNIDAD DE AMOR FRATERO EN EL ESPÍRITU DE ACOGIDA (preg. 33)

El espíritu de acogida ha sido siempre una de las características específicas de la Orden Hospitalaria, sobre todo hacia los pobres y necesitados. Por ello el cuestionario no podía dejar de considerar esta dimensión constitutiva de la vida religiosa para valorar la apertura a la acogida hacia una gama muy amplia de destinatarios, que van desde los Hermanos ancianos y enfermos, a los Hermanos jóvenes, a los que están en periodo de discernimiento, a los Colaboradores, a los familiares de los Hermanos y a los huéspedes.

Las respuestas a la pregunta n.33 (“Consideras que tu comunidad está abierta a la acogida hacia...”) están cuantificadas en la tabla siguiente, en la que se presentan los porcentajes y puntuaciones medias.

Tab. 4.4 – Calidad de la apertura y de la acogida de la Comunidad hacia alguna tipología de personas (en % y puntuaciones medias)

Comunidad abierta y acogedora hacia los...	No Resp.	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Pt. Media
1. Hermanos ancianos y enfermos	3.7	42.9	4.7	7.7	1.1	1.66*
2. Hermanos jóvenes	7.7	31.2	49.2	10.2	1.7	1.81
3. Huéspedes	5.1	29.3	48.7	14.6	2.2	1.89
4. Familiares de los Hermanos	5.8	26.2	49.9	14.3	3.8	1.95
5. Jóvenes en discernimiento	11.2	22.6	43.1	18.9	4.2	2.05
6. Colaboradores	6.5	20.0	51.3	20.0	2.3	2.05

Los *Hermanos ancianos y enfermos* son el objeto principal de la atención de la comunidad, así es destacado por las respuestas del 87.6% de los Hermanos. Sobre este aspecto el 42.9% se expresa en términos absolutamente prioritarios, que superan ampliamente 11 puntos porcentuales respecto a la apertura y acogida a los *Hermanos jóvenes* que alcanzan el 31.2% de

las respuestas más positivas o de excelencia (*mucho*), para alcanzar el 80.4% de las respuestas totales. La tercera categoría de personas hacia las que se expresa la acogida son los *huéspedes* con el 78% de los casos. Siguen *los familiares de los Hermanos* (76.1%) y con 11 puntos de diferencia están los *jóvenes en discernimiento* (65.7%) a los que siguen los *Colaboradores* (61.3%). La columna de *mucho* aparece como la más apta para indicar claramente la gradación de preferencias expresadas en las valoraciones de los Hermanos. Esto, además, resulta todavía más indicativo y es confirmado en los porcentajes de la tercera columna (*poco*) que, ya después de las dos primeras categorías relativas a los Hermanos por debajo de la tercera línea, aparecen para las otras categorías las personas bastante consistentes.

En conjunto llama la atención la forma de apertura y acogida reservada a los *jóvenes en discernimiento*, que desde una perspectiva vocacional, como se presenta en el objetivo del cuestionario, da un poco que pensar. En efecto esta categoría recoge el número mayor de HSJD que no responden (11.2%). Se añade que la percepción general de si se cuidan mucho estos jóvenes sólo alcanza en 22.6%, es decir un Hermano sobre cinco. Por último hay un 23.3% de los HSJD que piensan que la atención que se les presta es *poca o ninguna*. En la clasificación de preferencias, esta categoría ocupa el penúltimo puesto en la acogida y apertura de la comunidad hacia ellos. Nos parece un dato sobre el que se debe reflexionar en la perspectiva de una reflexión vocacional más cuidada en vistas a esta problemática.

Pasando a una profundización más analítica de estos resultados globales, los recorreremos individualmente, especificando mejor las categorías de Hermanos en las que más se verifican estas diferencias.

La acogida y cuidado de los Hermanos ancianos y enfermos (87.6%) es un rasgo muy acentuado, casi una característica que se da por descontada a nivel de vida religiosa, que viene a confirmar ese clima de amor y caridad fraterna que en la comunidad se manifiesta también en la prontitud y en la atención a las necesidades de los Hermanos más débiles. Esto es más evidente en África y en AL, donde los porcentajes superan el 90%; puntuaciones algo más bajas las tiene USA (75%), donde más altos están presentes algunos elementos críticos.

No hay diferencias particulares de un menor cuidado ni a nivel de clases de edad, ni de años de profesión, ni de formación académica, ni de cargos desempeñados. Lo que significa que el grado de atención es alto y extendido en las distintas variables consideradas. Es más, parece existir un cuidado muy atento que se reconoce por más del 90% de los interesados, en todos los niveles de responsabilidad tanto de los superiores del Gobierno General y Provinciales (97.7%) como de los locales (91.5%) y de los responsables de la pastoral vocacional (91.8%), la del interés especial por los Hermanos ancianos y enfermos.

Inmediatamente después de los Hermanos ancianos y enfermos la preocupación y el cuidado de la acogida se dirige a *los Hermanos jóvenes (80.4%)*, precisamente por la necesidad del acompañamiento y la integración en la vida comunitaria que son tan necesarios y urgentes para arraigar el espíritu de la Congregación en las jóvenes vocaciones. Pero se trata de una acogida distinta a la de los ancianos, porque requiere un tacto particular, tratándose no tanto de salud sino de calor y afecto, de atención y de propuesta, de apoyo y de orientación, de guía y prudente consejo. Esto se percibe enseguida, también porque los porcentajes más altos disminuyen en 11 puntos (*mucho* 31.2) no llegando ni siquiera a 1/3 de los Hermanos los que se dan cuenta.

No obstante las voces críticas apenas llegan al 10.2% de los HSJD que afirman haya en este campo una escasa acogida: son principalmente los de ES (12.4%), entre los ancianos, entre los graduados y los que no ejercen ningún cargo de responsabilidad (13.4%).

En cualquier caso existe la consciencia de prestar una apremiante atención en las regiones de Asia (89%), África (84.5%) y en USA (73.3%). Todo esto se reconoce también por los más jóvenes, (85%), los superiores del Gobierno General y Provinciales (87.4%), los superiores locales (84.6%) y los formadores vocacionales (90%).

Entre las personas externas a la Orden, se reserva una acogida y un cuidado particular a los *huéspedes* (78%), que siendo los últimos en el orden de relación propuesto en el cuestionario, obtienen un porcentaje muy alto en la percepción de los Hermanos, mayor que a los jóvenes en discernimiento. Es lo que se desprende del resultado de las respuestas, particularmente numerosas las de los Hermanos de USA (85%), de EC (84.6%), en la percepción de los más jóvenes (80%) como también los superiores del Gobierno General y Provinciales (87.4%), locales (83.3%) y los formadores vocacionales (77.2%), considerando que el 80% de los más jóvenes son también críticos en el 19.3% de los casos.

Una escasa acogida a la categoría de los huéspedes se pone de relieve (aunque siempre dentro de límites bastante contenidos, 16.8%) en Asia (26%), en AL (19.2%), en África (17.9%) y en ES (15.8%).

Una acogida igualmente cuidada y atenta se reconoce también a nivel de los *familiares de los Hermanos* (76.1%), sobre todo en USA (85%), en ES (79%), en EC (75.9%), por los más jóvenes (76.5%), también por los HSJD de todas las otras clases de edad, por los superiores centrales, provinciales (81,6%), locales (78.8%) y por los formadores vocacionales (82.9%).

Valoraciones más críticas (18.1%) provienen en cambio de un buen grupo de Hermanos de África (29.8%), de Asia (24.4%), de los que tienen entre 36-55 años (19.9%) pero también de los graduados (20.3%).

A los *Colaboradores* (71.3%) se les presta también una atención y digna acogida, sobre todo en EC (79.9%) con 8 puntos de porcentaje superior a la media central. Las mayores reservas provienen de los HSJD de ES (25.2%), de los más jóvenes (25.1%) de los comprendidos entre 36 y 55 años (23.5%), de los graduados (25%) y de los superiores locales (24%).

Una explicación particular necesita, por fin, el análisis de la acogida y cuidado de los *jóvenes en discernimiento* (65.6%) porque, como antes hemos indicado, nos interesa más para los fines de nuestro informe orientado vocacionalmente. El hecho de que esta categoría de personas se coloque en el último puesto de la acogida, constituye una grande sorpresa. A nuestro parecer se trata de un problema muy urgente y preocupante, el de la apertura a las posibles vocaciones, que hoy requieren mayor cuidado, especialmente en esta doble vertiente: por una parte la presentación a los jóvenes de la Misión Hospitalaria de la Orden y por otra la valoración de sus cualidades y disponibilidades por parte de los superiores.

En primer lugar, el mejor cuidado y acogida parece, según la opinión general de los HSJD, se presta en las zonas de África (76.2%), de Asia (75.5%) y de AL (72.7%), lo ponen en evidencia los

propios formadores vocacionales (75.7%) junto con los superiores, tanto generales como locales.

Relativamente más descuidada sin embargo se presenta en USA (63.4%), en EC (68.3%) y en ES (66%), como también lo ponen en evidencia las reservas críticas de $\frac{1}{4}$ de los HSJD de ES y de los graduados (25.6%), de los que no ostentan ningún cargo de responsabilidad (25.2%), además del 23.3% de todos los Hermanos, del 27.2% de los más jóvenes y del 23.1% de los comprendidos entre 36-55 años.

5. LA COMUNIDAD DE SERVICIO APOSTÓLICO (pregs. 34-36)

Dentro del espíritu de la misión de la Iglesia, también la Orden Hospitalaria desarrolla una acción apostólica, confiada por el Fundador y reconocida en la fecundidad de las iniciativas a favor de los enfermos. Las Constituciones, en el art. 41 y siguientes clarifican y refuerzan esta misión de la Comunidad, mediante un análisis cuidado del espíritu de caridad hospitalaria y las funciones específicas que la Orden se propone realizar en la Iglesia. En particular se confirma la importancia de analizar la incidencia de la comunidad en la obra apostólica que le ha sido confiada y sobre todo los servicios y competencias encomendadas a la comunidad en el último Capítulo General, entre los que está el rol de voz profética, conciencia crítica, guía moral, de renovación apostólica, unido a la necesaria eficacia en la misión, que se pone de manifiesto en la acogida y valoración que de ella hacen las personas del entorno y por los destinatarios de su misión

En este apartado nos ocuparemos de dos aspectos problemáticos que aparecen en las preguntas nn.34 y 35 (donde la última no es más que la confirmación de una precedente pregunta ya estudiada más arriba en el n.19 cap. 3° §1).

5.1. Incidencia de la Comunidad en la obra apostólica (preg. 34)

El 56% de los HSJD cree que la comunidad tiene una verdadera y propia incidencia en la obra apostólica que le ha sido confiada y que esta es relevante. Casi una quinta parte (19.1%) la considera incluso determinante, sólo el 15% observa que es insignificante. En conjunto para los $\frac{3}{4}$ de los Hermanos la misión de la comunidad reviste una importancia de gran relieve, incluso aceptando las reservas y críticas de un pequeño grupo, cuyas propuestas están animadas por el deseo de verla cada vez más significativa en la misión a favor de los más pobres y necesitados.

Son datos que en su propia aridez requieren un análisis más profundo. Nos disponemos a hacerlo, utilizando las variables cruzadas que son ya habituales en nuestra exposición y reflexión.

El estudio de la tabla nos presenta un cuadro bastante interesante de la percepción que tienen los Hermanos *en las distintas regiones* en las que la Orden ejerce su apostolado.

Vemos en primer lugar que este influjo se considera *relevante además de determinante* sobre todo en la zona de Asia (M:2.22, igual al 87.4% de los HSJD), y seguidamente en el orden descendente está la región de América Latina (M:2.18, equivalente al 80.2%), África (M:2.10, equivalente al 79.7%), EC (M:2.06 equivalente a 77.2%), ES (M:1.94, equivalente a 70.3%) y por último en USA (M:1.76 equivalente a 51.7%). Los datos de estas dos últimas zonas ponen de

manifiesto un juicio más severo. En efecto la presencia de la comunidad en la obra se considera explícitamente insignificante en medida bastante elevada, sobre todo en USA donde alcanza el 30% de los HSJD.

Tab. 4.5 – Incidencia de la Comunidad en la obra apostólica según las zonas de procedencia (en V.A. y %).

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa Centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	100	42	17	7	15	8	11
-----	9.9	11.1	9.0	8.3	8.7	6.3	18.3
Es insignificante	152	71	26	10	19	8	18
-----	15.0	18.7	13.8	11.9	11.0	6.3	30.0
Es relevante	567	215	110	49	91	77	25
-----	56.0	56.6	58.2	58.3	52.9	60.6	41.7
Es determinante	193	52	36	18	47	34	6
-----	19.1	13.7	19.0	21.4	27.3	26.8	10.0
Media Ponderada	2.04	1.94	2.06	2.10	2.18	2.22	1.76
Desviación estándar	.61	.60	.60	.60	.63	.55	.66

Reflexionando sobre los datos cruzados de las variables *a nivel de clases de edad* podemos advertir contrariamente un cierto pesimismo en los ancianos de más de 75 años, que en porcentajes bastante elevados mantienen su incidencia insignificante en el 24.2%, respecto a la clase de los más jóvenes que lo revela sólo en el 10% de los casos.

Estos últimos evidencian su relevancia en el 63.2% de los casos e incluso le dan un peso determinante para el 20.4%. Una opinión más equilibrada la expresan los de 36-55 años de los que el 63.2% la considera relevante e incluso determinante para el 24%.

Tab. 4.6 – Incidencia de la Comunidad en la obra apostólica según profesión (en V.A. y %).

	CLASES de EDAD					AÑOS de PROFESIÓN			
	TOTAL respon den	18-35 años	36-55 años	56-74 años	75-96 años	Hasta 5 años	6-25 años	26-50 años	Más de 50 años
T O T A L	1012	239	307	324	132	208	280	349	148
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	23.6	30.3	32.0	13.0	20.6	27.7	34.5	14.6
No Responden	100	16	20	42	19	12	24	36	23
-----	9.9	6.7	6.5	13.0	14.4	5.8	8.6	10.3	15.5
Es insignificante	152	24	40	56	32	19	40	62	30
-----	15.0	10.0	13.0	17.3	24.2	9.1	14.3	17.8	20.3
Es relevante	567	151	172	180	60	129	153	198	72
-----	56.0	63.2	56.0	55.6	45.5	62.0	54.6	56.7	48.6
Es determinante	193	48	75	46	21	48	63	53	23
-----	19.1	20.1	24.4	14.2	15.9	23.1	22.5	15.2	15.5
Media Ponderada	2.04	2.11	2.12	1.96	1.90	2.15	2.09	1.97	1.94
Desviación estándar	.61	.56	.62	.60	.68	.57	.63	.61	.65

Son opiniones que se confirman también al cruzar las variables referidas a los años de profesión religiosa. Ofrecen una opinión positiva el 85.1% de los HSJD con menos de 5 años de profesión religiosa, respecto al 64.1% de los que han cumplido ya 50 años de profesión.

Tab. 4.7 – Incidencia de la comunidad en la obra apostólica según su función activa en el ámbito de la formación y de la pastoral vocacional así como el nivel de título de estudio (en V.A. y %).

	TOTAL respon den	5.2 FORMAC.		5.3 PASTOR.		TÍTULO de ESTUDIO		
		Si	No	Si	No	Profes técni- co	Bach - grad. univ.	Lic. Docto- rado
T O T A L	1012	418	594	287	725	489	220	172
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	41.3	58.7	28.4	71.6	48.3	21.7	17.0
No Responden	100	36	64	24	76	49	20	8
	9.9	8.6	10.8	8.4	10.5	10.0	9.1	4.7
Es insignificante	152	66	86	44	108	76	37	21
	15.0	15.8	14.5	15.3	14.9	15.5	16.8	12.2
Es relevante	567	236	331	164	403	274	112	109
	56.0	56.5	55.7	57.1	55.6	56.0	50.9	63.4
Es determinante	193	80	113	55	138	90	51	34
	19.1	19.1	19.0	19.2	19.0	18.4	23.2	19.8
Media Ponderada	2.04	2.04	2.05	2.04	2.05	2.03	2.07	2.08
Desviación estándar	.61	.62	.61	.61	.61	.61	.66	.58

Mientras las dos variables relativas al rol, entre los formadores y los encargados de la pastoral vocacional no presentan diferencias significativas, en cambio aparecen al considerar los títulos académicos. En efecto *el nivel de estudios* más alto permite leer con mayor optimismo la eficacia del influjo de la comunidad en la obra apostólica. En efecto para los graduados este influjo es relevante en el 63.4% de los casos respecto al 50.9% de los bachilleres universitarios, mientras la falta de significación sólo la ven el 12.2% de los primeros respecto al 15.5% de los técnico profesionales y el 16.8% de los segundos.

Tab. 4.8 – Incidencia de la comunidad en la obra apostólica según los cargos de desarrollados (en V.A. y %).

	TOTAL respon den	CARGO DESEMPEÑADO				
		Gobgen Gobpro	Suploc Direc. Centro	Forma- dor voca.	Ningún cargo	
T O T A L	1012	87	222	70	633	
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	8.6	21.9	6.9	62.5	
No Responden	100	10	19	5	66	
	9.9	11.5	8.6	7.1	10.4	
Es insignificante	152	11	28	8	105	
	15.0	12.6	12.6	11.4	16.6	
Es relevante	567	51	132	40	344	
	56.0	58.6	59.5	57.1	54.3	
Es determinante	193	15	43	17	118	
	19.1	17.2	19.4	24.3	18.6	
Media Ponderada	2.04	2.05	2.07	2.14	2.02	
Desviación estándar	.61	.58	.59	.61	.63	

La opinión más pesimista sobre el influjo de la comunidad en la obra apostólica lo manifiestan principalmente los que no tienen *ningún cargo de responsabilidad* (16.6% respecto al 11.4% y 12.6% restantes). Lo que es casi una actitud constante (casi podría transformarse en un principio y/o una ley) el pesimismo que va apareciendo especialmente donde puede aflorar un sentimiento de marginación o donde se percibe falta de significación personal. Quien se siente fuera tiene también la impresión que, casi por proyección del propio malestar, también el ambiente que le rodea padezca si misma situación, o quizá no alcanza a tener una visión

unitaria y global. Estos Hermanos sufren mucho, aún estando privados de cargos. Un poco de responsabilidad sería para ellos muy positivo, incluso para su salud mental.

Mientras *los superiores en general* (59%) se centran en subrayar más *la relevancia e incidencia de la comunidad* y no su influjo determinante en la obra apostólica (apenas el 19%), los formadores vocacionales en cambio son los que la consideran también *determinante* y decisiva en la obra apostólica (24.3%) respecto al 18% de las otras categorías.

5.2. Comunidad y obra apostólica: la calidad de su incidencia (preg. 35)

Mientras más arriba hemos encontrado analizada la incidencia de la Comunidad en la obra apostólica, en esta pregunta n.35, queremos estudiar la calidad de su influjo. En otras palabras queremos saber qué exigencias se pone la Comunidad frente a la obra apostólica según los cinco criterios que los mismos Capítulos Generales le han asignado como trabajo para estos cinco años.

En parte ya se ha estudiado en el resultado de la pregunta n.19, pero aquí observamos tanto la conformidad/disconformidad, como la relación más específica y explícita con la obra apostólica.

La tabla 4.9 nos ofrece una imagen global muy clara y nos presenta la *valoración de los Hermanos a cerca del rol que la comunidad desarrolla hoy en la obra apostólica confiada a su responsabilidad (preg. n.35)*.

El 68.5% de los Hermanos confirman que hoy su comunidad *es apreciada* en la obra apostólica por ella organizada. La percepción del aprecio que la comunidad recibe la confirman también el limitado 22.5% de los que presentan reservas, las que en el conjunto de los 5 ítems recogen la opinión crítica más baja (4.1%) del resto de los roles indicados en la pregunta.

Tab. 4.9 – Opiniones sobre los roles desarrollados por la Comunidad en la obra apostólica (en % y puntuaciones medias)

	<i>No Resp.</i>	Mucho	Bastante	<i>Poco</i>	<i>Nada</i>	Punt. Media
1. Apreciada	9.1	25.0	43.5	18.4	4.1	2.02*
2. Guía moral	9.7	15.9	43.6	26.8	4.1	2.21
3. Voz profética	9.1	14.7	39.8	30.7	5.6	2.30
4. Conciencia crítica	10.4	11.4	43.6	33.7	4.5	2.35
5. Innovadora	12.0	10.4	34.9	35.4	7.4	2.45

Si nos referimos al rol que principalmente se le reconoce al conjunto de los Hermanos dentro de la obra apostólica, emerge en primer lugar el de *guía moral* (59.5%), antes que el de *voz profética* (54.5%) o el de *conciencia crítica* (51.4%). Por último el papel de *innovación* (45.3%) no parece particularmente explícito y evidente a los ojos de la mayor parte de los encuestados, tanto que ni siquiera alcanza la mitad de las respuestas obtenidas.

Además los porcentajes de valoraciones negativas alcanzan el 42.8%, que casi igualan los porcentajes positivos. Sobre estas valoraciones parece que los Hermanos se dividen en dos importantes orientaciones de igual entidad y de casi en mismo peso. Si a esto se añade que el 12% de los Hermanos que se han encontrado con dificultad para reconocer la presencia de este

rasgo en la propia comunidad, la perplejidad aumenta todavía más. En efecto, sobre esta característica y sobre la de la *conciencia crítica* (38.2%) se concentran las mayores reservas de los Hermanos, en el conjunto de los cinco ítems indicados.

5.2.1. Las características promovidas

En primer lugar se confirma que más de los 2/3 de los HSJD piensan que *su comunidad es apreciada* (68.5%) en la obra apostólica de ella dependiente. Se trata de una estima bastante general y extendida sobre todo en África cuyo porcentaje llega el 75% y en AL el 69.8%, sigue Asia (68.5%) y ES (68.7%). Una aceptación menos entusiasta se obtiene de las entrevistas de los HSJD de USA (60%), de EC (66.7%), que es donde se encuentran más críticas (26.6%). Considerando los diferentes *clases de edad*, sólo después de los 56 años se encuentran en los HSJD valoraciones favorables (69.7%), mientras entre los más jóvenes (26.5%) y los comprendidos entre 36-55 años (22.4%) las opiniones no son tan optimistas.

Por último las opiniones más positivas las aportan principalmente los superiores del Gobierno General y Provinciales (79.3%), los locales (78.4%) que son los más directamente interesados, también los formadores vocacionales (78.6%) y los graduados (72.1%). Por el contrario los que nunca han ejercido cargos de responsabilidad expresan, como se ha señalado, opiniones más críticas en el 26.3% de los casos, es decir cuatro puntos más respecto a la media que es el 22.5%.

Este aprecio extendido y articulado que presentan los Hermanos en relación a la obra apostólica de la comunidad es valorado y apreciado concretamente y de forma específica y particular en su función especial de *guía moral*. El 59.5% de los HSJD cree que la propia comunidad realiza un excelente rol de guía moral en la propia obra apostólica.

Lo reconocen sobre todo en Asia (67.8%, 8 puntos sobre la media que es de 59.5%), en AL (68.6%), y un poco menos en EC (61.9%) y en África (60.8%). Las opiniones que, por el contrario se hacen en USA y en ES, son bastante divergentes y críticas: para los primeros, en el 40% de los casos y el 33.7% en los segundos respecto al 30.9% de la media de los HSJD que están poco o nada de acuerdo.

También presentan críticas los que están en los grupos de edades intermedias, en torno al 32.6%, mientras los más jóvenes (66.9%) y los ancianos (50.8%) expresan opiniones positivas, junto con los superiores locales (67.2%) y un poco menos (62.1%) los de los generales y provinciales, a los que se asocian los graduados (61%) y los HSJD de vida ordinaria (56.6%).

Voz profética se querría que fuese la comunidad en la obra apostólica. Reconocen que lo es el 54.5% de los HSJD, respecto al 36.3% de los que más bien se lamentan de que todavía no lo sea o lo sea poco. Entre estos últimos encontramos el 41.3% de ES y el 38.1% de EC.

Las otras regiones apostólicas en conjunto expresan opiniones bastante positivas, iguales a 10 puntos superior a la media, especialmente en Asia (64.6%), AL (64.5%) y África (64.3%). También los más jóvenes son bastante positivos (60.7%) junto con los ancianos, un poco menos los de las clases intermedias de los adultos que están en torno al 55% y que expresan posturas contrarias más y críticas en el 40% de los casos así como entre los de 36-55 años (cuatro puntos más respecto a la media) y 38.2% entre los de 56-74 años.

También los superiores mayores y los provinciales junto con los graduados, no se muestran muy satisfechos sobre la realización de esta dimensión. Se pone de manifiesto que sólo el 48.2% expresa opiniones positivas, mientras existe un 43.7% que expresan reservas y críticas, a las que se unen el 46% de los graduados. Los superiores locales, por el contrario, están bastante satisfechos (60.8%), aunque también hay un 33.8% que manifiesta reservas.

5.2.2. Las características a potenciar

Interrogados los participantes en el cuestionario, el rol de *conciencia crítica* ha obtenido el 51.4% de las respuestas positivas y de valoración, respecto al 38.2% de los HSJD que lo han hecho objeto de reservas y críticas.

Las opiniones positivas han sido expresadas sobre todo por los HSJD de Asia (61.4%, 10 puntos por encima de la media), de África (60.7%) y de AL (58.7%), de los más jóvenes (61.7%), del 56.3% de los superiores centrales y provinciales, del 55.4% de los locales y del 54.3% de los formadores vocacionales.

La parte contraria de observaciones críticas son de ES (43.7%), de USA (40%), del 41.7% de los HSJD entre los 36 y 74 años y de los graduados (44.8%). No se han olvidado las aportaciones del Gobierno General y Provinciales (36.7%), y las de los superiores locales (37%), que si para los dos tercios son positivas, el otro tercio expresa sus propias reservas.

Por último, respecto a la perspectiva de la *innovación* cerca de 120 Hermanos, un 12%, no han querido o no han sabido dar ninguna respuesta. En cuanto al resto, se han agrupado en dos posturas bastante semejantes de HSJD; un 45.3% se expresan reconociendo que en todo o en parte existe esta dimensión de la innovación, mientras que hay un grupo similar 42.8% que mueven algunas críticas consistentes.

Profundizando en estas diferencias podemos concretar las opiniones más favorables que son las expresadas por los Hermanos de África (57.2% hasta 12 puntos por encima de la media), de Asia (54.3%) y de EC (53.9%), de los más jóvenes (56.5%), los superiores locales (50%), pero no los superiores del Gobierno General y Provinciales, ni los formadores vocacionales.

Así las críticas más explícitas provienen de ES (51.3%, 9 puntos respecto a la media), de AL (40.1%) y de USA (40%), de los de 56-74 años (47.2%), del 52.9% de los graduados, no faltan las de los superiores del Gobierno General y Provinciales (49.4%), además de las de los formadores y encargados vocacionales (45.7%).

En conclusión, ES y USA, acompañados a veces de EC, son las regiones en las que la relación comunidad y obra apostólica parece constituir un elemento problemático, algunas veces incluso crítico respecto a las diversas características y roles analizados que son el aprecio y estima, la capacidad de innovación, el ser voz profética, conciencia crítica y guía moral.

En esta pregunta los superiores locales son siempre más positivos que los superiores provinciales y generales, así como los formadores y los encargados de la pastoral vocacional, que expresan también reservas y valoraciones negativas como, por ejemplo, respecto al rol de voz profética y la función innovadora. Son positivos en su juicio los más jóvenes a diferencia de

los Hermanos más maduros y los graduados, cuyas observaciones son siempre más articuladas y problemáticas.

En el proceso de comparación con la pregunta n.19, que es casi de la misma naturaleza, emerge un aspecto muy interesante: se observa en esta pregunta (n.19) que los porcentajes en todos los sectores eran ligeramente más elevados, sobre tres o cuatro puntos porcentuales. Por ello los resultados de la actual reflexión alrededor de la pregunta n.35 no hacen más que confirmar los anteriores, que incluso los superan, pero que sustancialmente concuerdan en todo.

Esto nos hace afirmar con más razón, en primer lugar, que los Hermanos han expresado opiniones sustancialmente constantes en las distintas partes del cuestionario y que, de una u otra forma, han mantenido siempre una actitud de compromiso y de responsabilidad, algo que estaba oculto y ahora aflora aquí y allá, en diversos aspectos incluso muy distantes entre sí. En segundo lugar los datos y las opiniones se confirman recíprocamente avalando las conclusiones a las que hemos llegado.

5.3. ¿Unificación de las comunidades más próximas? (preg.36)

Al finalizar esta sección ha sido introducida una cuestión a resolver, muy importante para los objetivos institucionales planteados en el Capítulo General.

Tab. 4.10 – Valoraciones acerca de una posible unificación de las comunidades territorialmente más próximas entre sí. Distribución según las zonas geográficas (en V.A. e %)

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	109	43	21	9	19	5	12
	10.8	11.3	11.1	10.7	11.0	3.9	20.0
Sí, oportuno	573	221	99	46	98	81	28
	56.6	58.2	52.4	54.8	57.0	63.8	46.7
No, oportuno	330	116	69	29	55	41	20
	32.6	30.5	36.5	34.5	32.0	32.3	33.3

Para ello se ha preguntado a todos los Hermanos su opinión sobre la posibilidad/eventualidad de formar una sola comunidad agrupando las que están entre sí más próximas, pero que pueden ser débiles y empobrecidas. Este es un problema análogo al que se conoce en otros ámbitos eclesiales a nivel, por ejemplo, de parroquias próximas, con la propuesta de constituir una “unidad pastoral” reagrupando los sacerdotes en una comunidad más consistente, dejando después a cada uno el compromiso individual y pastoral en cada parroquia y jurisdicción.

La respuesta que se ha obtenido es claramente **favorable al agrupamiento** con el *56.6% de las adhesiones, el 32.6% de rechazos y un 10.8% que no se han expresado* con una valoración determinada.

Un resultado como este, muy explícito y determinante, necesita también de posteriores precisiones que serán muy útiles a la hora de tomar decisiones, porque el estudio de las

respuestas de las diversas categorías de Hermanos favorecerá una decisión más ponderada y compartida.

Los Hermanos que no han contestado, en número de 109 HSJD, pertenecen sobre todo al grupo de los más ancianos (23.5%), los HSJD de USA (20%), de ES (11.3%), de AL (11%) y de todas las otras zonas con iguales porcentajes, excepto Asia (3.9%).

Tab. 4.11 – Valoraciones acerca de una posible unificación de las comunidades territorialmente más próximas entre sí. Distribución según clases de edad y años de profesión (en V.A. e %)

	TOTAL respon den	CLASES de EDAD				AÑOS de PROFESIÓN			
		18-35 años	36-55 años	56-74 años	75-96 años	Hasta 5 años	6-25 años	26-50 años	Más de 50 años
T O T A L	1012	239	307	324	132	208	280	349	148
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	23.6	30.3	32.0	13.0	20.6	27.7	34.5	14.6
No Responden	109	14	21	42	31	11	19	45	30
	10.8	5.9	6.8	13.0	23.5	5.3	6.8	12.9	20.3
Sí, oportuno	573	144	186	183	55	132	159	193	72
	56.6	60.3	60.6	56.5	41.7	63.5	56.8	55.3	48.6
No, oportuno	330	81	100	99	46	65	102	111	46
	32.6	33.9	32.6	30.6	34.8	31.3	36.4	31.8	31.1

Los Hermanos que han contestado afirmativamente (56.6%) son especialmente los de Asia (63.8%, igual a 7 puntos porcentuales superior a la media), a los que siguen los de ES (58.2%), de AL (57%), de África (54.8%) de EC (52.4%) y por último los HSJD de USA (46.7%, con 10 puntos por debajo de la media).

También las dos primeras clases de edad de los más jóvenes y los de 36-55 años han expresado su parecer positivo con un SI que alcanza al 60%, frente al 56.5% de los de 56-74 años y el 41.7% de los más ancianos.

Tab. 4.12 – Valoraciones acerca de una posible unificación de las comunidades territorialmente más próximas entre sí. Distribución según los cargos desempeñados (en V.A. e %)

	TOTAL respon den	CARGOS DESPEÑADOS			
		Gobgen Gobpro	Suploc Direc. Centro	Forma- dor vocac.	Ningún cargo
T O T A L	1012	87	222	70	633
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	8.6	21.9	6.9	62.5
No Responden	109	10	20	7	72
	10.8	11.5	9.0	10.0	11.4
Sí, oportuno	573	56	133	43	341
	56.6	64.4	59.9	61.4	53.9
No, oportuno	330	21	69	20	220
	32.6	24.1	31.1	28.6	34.8

A nivel de los superiores, los más favorables son los del Gobierno General y Provinciales (64.4%), los formadores y encargados de la pastoral vocacional (61.4%), los superiores locales (59.9%, cuyo porcentaje es todavía superior a la media), y por último los graduados (59.9%).

Los Hermanos que han contestado negativamente (32.6%), un HSJD sobre tres, son principalmente de la zona de EC (36.5%), a los que siguen los de África (34.5%), de USA (33.3%). En el resto de las regiones así como a nivel de edad parece no existen tantos problemas ni se notan diferencias significativas entre las diversas clases.

Los Hermanos diplomados y técnicos profesionales expresan mayor resistencia (35.2%, con 3 puntos superior a la media), respecto a los graduados (27.9% que obtienen 4 puntos por debajo de la media); e igualmente por parte de los superiores locales (31.1%) respecto al 24.1% de los superiores del Gobierno General y Provinciales.

6. CONCLUSIÓN

En este capítulo hemos analizado **la vida de la comunidad y sus formas de animación, de relación y del influjo en la obra apostólica que promueve**. Hemos hecho el análisis en base a las tres direcciones relativas a su desarrollo recogidas también en el capítulo tercero de las Constituciones, como son la comunidad de fe y de oración, comunidad de amor fraterno (estudiado en dos párrafos relativos a las relaciones interpersonales y al estilo de animación) y comunidad de servicio apostólico.

La vida de fe y de oración de la Comunidad se valora muy positiva e intensa por parte de los Hermanos que se expresan con la calificación más alta, la de excelencia (*mucho*) y con porcentajes constantes muy elevados, subrayando los aspectos personales y también los de una sentida participación comunitaria. Además de la oración personal emergen tres niveles de participación en la oración comunitaria relativos: a las prácticas diarias (muy alta) a las prácticas mensuales y anuales (bastante frecuente) y un tercer nivel de asiduidad en la participación y preparación de la liturgia que deja bastante que desear.

Elementos más problemáticos se encuentran en las zonas de ES y de USA, que se repiten también en otros contextos y con otras variables, como por ejemplo lo que se refiere a los retiros espirituales mensuales. La búsqueda de equilibrio entre la vida de oración y la vida de trabajo es un objetivo que se trata de vivir dentro de las comunidades, pero que encuentra una cierta dificultad especialmente en las zonas de África y entre los Hermanos de 36-55 años sobre los que recae el mayor peso de la actividad diaria en la misión apostólica.

La caridad fraterna vivida en las relaciones interpersonales parece animada de sentimientos positivos de cordialidad, comprensión, amistad, fraternidad y atención servicial, pero no en medida muy excelente. Las opiniones se sitúan en una suficiente y digna mediocridad, expresada en los porcentajes recogidos en las dos columnas centrales *bastante* y de *poco*. No parece destacar una excesiva satisfacción por la propia vida de fraternidad. Como decíamos, satisfechos sí, pero no entusiasmados. Los juicios positivos provienen de los HSJD de AL, de EC y de USA a los que se suman los más jóvenes.

La causa principal parece estar centrada sobre el individualismo, junto con la indiferencia. Esto aparece principalmente en las comunidades de USA de, en los HSJD de mediana edad, aunque un poco más de la mitad de los Hermanos no vea presentes estas dificultades de forma generalizada.

Los porcentajes sobre el estilo de animación de las comunidades parecen seguir el camino de la pregunta precedente sobre la caridad en las relaciones fraternas, donde el nivel de excelencia (*mucho*) era más bien limitado entorno al 15-20%, mientras las dos columnas centrales de *bastante* y *poco* eran elevadas.

Las características positivas emergentes las hemos denominado, el *pentágono del estilo positivo promocional*. Y, efectivamente, este estilo se caracteriza por la apertura, la participación, la comunión, el diálogo y la democracia, puestas de relieve por la mayor parte de los Hermanos, especialmente los de USA, los de AL, los más jóvenes, los graduados y entre los superiores de todos los niveles, pero no entre los que nunca han tenido cargos de responsabilidad (58.5%).

Este grupo de Hermanos, por el contrario, mueve abundantes críticas en un porcentaje, que es el más alto de todas las variables cruzadas que se han estudiado, es decir un 32.7% de los casos. La postura contraria y crítica de este grupo se repite también en el resto de las características del estilo de animación de la comunidad.

En cuanto a las *características negativas*, que hacen de contrapeso, como es el estilo autoritario, de control y permisivo, parecen constituir una variable discriminante entre grupos generacionales. Estas características las perciben mayormente los más jóvenes, los HSJD de África, de Asia y de EC, pero también (¡es sorprendente!) por los formadores y los encargados de la pastoral vocacional, que creen que el estilo de animación es todavía demasiado controlador y autoritario, a diferencia de los superiores del Gobierno General y Provinciales.

Una de las expresiones de la comunidad de amor fraterno, se traduce **en la acogida y la apertura particular hacia** una serie de personas que están más cerca de la actividad específica a través de la que se ejerce la misión apostólica: en primer lugar los Hermanos ancianos y enfermos sobre los que converge de forma unánime la adhesión de casi todos los HSJD. Sigue una atención muy cuidadosa hacia los Hermanos jóvenes que necesitan un caluroso acompañamiento en su etapa de formación inicial. Esto se comprueba de forma particular en las zonas de Asia, de África y de USA; se reconoce también por los más jóvenes, los superiores a todos los niveles y los formadores vocacionales. La acogida baja de porcentajes en los huéspedes, los familiares de los Hermanos, los colaboradores y los jóvenes en discernimiento.

En este punto el cuestionario arroja una cierta perplejidad y es la falta de acogida a los *jóvenes en discernimiento* que se coloca en el último puesto de esta categoría. A nuestro parecer el problema de las posibles vocaciones requeriría hoy un mayor cuidado especialmente en una doble vertiente inicial: por una parte la presentación de la misión hospitalaria de la Orden a los jóvenes y por otra la necesaria valoración de sus cualidades y disponibilidad para ser admitidos en la Orden.

En cualquier caso, el mejor cuidado y acogida se lleva a cabo en África, en Asia y en AL, como lo manifiestan los mismos formadores vocacionales junto a otros superiores tanto generales como locales. Está relativamente menos cuidada en USA, en EC y en ES, como lo ponen de manifiesto las reservas críticas de ¼ de los HSJD de ES, de los graduados y de los más jóvenes mismos.

Por último era importante recoger **una opinión a cerca del servicio apostólico de la comunidad, de su incidencia en la obra apostólica, de la calidad de su rol** y de cómo perciben

los Hermanos la práctica de su misión. En primer lugar resaltamos que la casi totalidad de los Hermanos afirman que su servicio en el centro no es sólo *relevante* sino que 1/5 lo considera incluso *determinante*, especialmente en Asia, en AL, en África y en EC. Una valoración más severa y algunas críticas *poco significativas* provienen del 15% de los HSJD, especialmente de USA y de los más ancianos.

La comunidad es muy *apreciada en su misión apostólica* por más de los 2/3 de los Hermanos, especialmente de África, AL, Asia y ES, pero las mayores dificultades en las opiniones se dan al expresarse sobre los particulares y específicos roles propuestos a realizar. En cuanto a los roles que la comunidad desarrolla, algunos son especialmente reconocidos como el de *guía moral* y *voz profética*, (especialmente en Asia y en AL, por parte de los más jóvenes y de los ancianos). Otros, por el contrario, exigen un nuevo compromiso de profundización e interiorización, como el de *conciencia crítica* y *de innovación*.

Los superiores del Gobierno General y Provinciales estimulan a seguir profundizando y desarrollando todos estos roles, a diferencia de los superiores locales que se manifiestan bastante satisfechos. En efecto, los superiores locales se muestran siempre más positivos que los superiores provinciales y generales al igual que los formadores y encargados de la pastoral vocacional, los que a veces expresan reservas y valoraciones negativas, como por ejemplo respecto al rol de voz profética y función innovadora. Son también positivos los más jóvenes a diferencia de los Hermanos más maduros y los graduados, cuyas observaciones son siempre más articuladas y con más contenido crítico.

Por último, a la cuestión, muy importante y decisiva para los fines institucionales y estructurales, acerca de la **posibilidad/eventualidad de formar una sola comunidad**, uniendo las que están más cercanas entre sí, la respuesta, que ha sido dada a las preguntas del cuestionario ha sido claramente favorable a la integración con el 56.6% de aprobaciones, el 32.6% de negativas y un 10.8% que no expresan una opinión cualificada.

Los que dan una respuesta afirmativa son especialmente los Hermanos de Asia, de ES y de AL, los más jóvenes y los de 36-55 años, los superiores centrales, provinciales y locales y por último los graduados. En cambio se expresan negativamente los HSJD de EC, de África y de USA, los diplomados y técnicos profesionales respecto a los graduados; igualmente los superiores locales respecto a los centrales y provinciales. No se encuentran diferencias significativas a nivel de las clases de edad.

CAPÍTULO QUINTO

LA FORMACIÓN DE LOS FORMADORES

En el contexto de la actual sociedad postmoderna desestructurada, multicultural y compleja, orientada cada vez más hacia la presencia de culturas y valores fuertemente heterogéneos, incluso contradictorios y opuestos entre sí, hoy es una exigencia imprescindible el contar con estructuras y centros de formación y de educación cada vez más competentes. De esta necesidad se desprende también la urgencia, cada vez mayor, de contar con formadores cualificados para la transmisión de los valores de la tradición y los específicos del carisma que aliente la misión de las nuevas generaciones.

En este contexto, se observa con preocupación la creciente dificultad para educar, tanto en la familia, como en la escuela o en otros centros educativos. Precisamente porque la sociedad se ha transformado en multicultural y policéntrica, se ha perdido la unidad educativa hacia la cual, en una sociedad menos compleja, se orientaban los educadores con un objetivo único: “formar al hombre maduro”.

Ahora, los mismos fines educativos no son siempre compartidos, la pluralidad de las metas es dispersa, la multiplicidad y pluralidad de los modelos educativos y de los ideales de persona hacen que se pierda el sentido de la jerarquía de los valores y de los objetivos específicos. El rebajar las metas educativas, a veces bastante lejos de una perspectiva ética y responsable, conduce a la confusión tanto de los medios como de los fines. Se desprende que, educar en esta sociedad, supone un trabajo y un compromiso cada vez más complejo, ante el cual, precisamente por su misma dificultad, con frecuencia se termina cediendo con actitudes cada vez más permisivas y de renuncia. La misma generación adulta, posiblemente sin preparar para afrontar los nuevos desafíos de esta sociedad, o tal vez equivocando su misma función educadora bajo el ambiguo pretexto de libertad, no llega a proponer orientaciones claras y puntos de referencia significativos que puedan ser ideales de vida para las nuevas generaciones.

Todos estos aspectos que se derivan de la condición social de fragmentación, piden a voces que lo que no se ofrece mediante el compromiso educativo y convergente de las estructuras sociales, se supla por la competencia y la capacidad educativa de los formadores, llamados a la difícil tarea de formar las nuevas generaciones como personas responsables de la propia existencia y como responsables también de su misión en la sociedad.

Cuando después se trata de educar las nuevas generaciones en el espíritu de la vida cristiana y en lo específico de la vida religiosa, en la interiorización de los valores y en el carisma propio de cada Congregación y Orden eclesial, se toca de cerca que la formación de los formadores es cada vez más importante, y su preparación tanto general como específica para los difíciles trabajos educativos que se les confía para transmitir el espíritu y el estilo de vida de la Congregación/Orden.

Este es el desafío de una acción educativa que no es sólo trabajo de una persona, sino que se está transformando en responsabilidad global que llega a todos los que forman la comunidad

local o provincial. Cada uno, en efecto, se debe responsabilizar de la vida futura de la propia Congregación/Orden.

No se trata por ello sólo de comunicar, de anunciar, sino también y sobre todo de ayudar a la interiorización de los valores mediante un trabajo educativo de largo recorrido.

Para esto es indispensable la creación y el cuidado de un ambiente comunitario que facilite, al menos en los primeros años, la formación de las actitudes y conductas propias del religioso y en particular las del Hermano de San Juan de Dios, necesarias para estructurar la propia identidad religiosa y carismática específica de la Orden.

Personas y ambiente formativo son los dos pilares de toda educación humana, cristiana y religiosa. Allí donde, por cualquier motivo falta uno de estos polos, se entra inmediatamente en la precariedad, la duda, la dificultad y la ausencia de formación de la personalidad tan necesaria para la misión apostólica.

Si se habla de la fragilidad vocacional de los jóvenes, se debe también hablar de fragilidad o debilidad formativa de los educadores, de escasa preparación para las responsabilidades institucionales, de ofuscamiento respecto a los fines de la vida religiosa, y de ligereza imperdonable frente a los pesados desafíos del momento histórico actual. Son tiempos difíciles, pero es necesario abordar desde dentro los desafíos, sin esconderlos y sin miedo de prepararse para afrontarlos con la necesaria competencia y, sobre todo, con la luz y la ayuda del Espíritu Santo.

El valor de estas elecciones y prioridades tienen que hacerse hoy y no puede dejarse para otro momento. El compromiso de este estudio analítico es ya un signo precioso de la opción valiente que la Orden de San Juan de Dios quiere poner en práctica después del Capítulo General.

De aquí se desprende la importancia de este apartado del cuestionario, orientado al **estudio de la dimensión formativa y vocacional de los Hermanos, sobre todo de los formadores** que, como sabemos, ya se pide en el capítulo cuarto de las mismas *Constituciones* (especialmente en los artículos 57-71) y en el *Proyecto formativo*, capítulo cuarto, párrafo 10 (nn.138-141).

La conciencia de la importancia extraordinaria de la figura del formador está claramente descrita en el art. 57, donde se recomienda “cuidar la preparación, la selección y actualización de los formadores, de cuya idoneidad y acción depende, en gran medida, la validez religiosa y el desarrollo de la Orden”. Por esto, continúa el *Proyecto formativo*, “los Hermanos designados para este ministerio, deberán dar prioridad a este deber de servicio por encima de otras actividades o servicios que puedan realizar” (n.138).

El desarrollo de nuestras reflexiones seguirá los principales temas que se han afrontado en el cuestionario y para claridad metodológica reagrupamos en tres apartados:

1. Presencia y preparación específica de los formadores (pp.37-38; 41)
2. Apoyo y corresponsabilidad de la Orden (pp.39-40; 42)
3. Perspectivas de futuro para adecuar mejor la formación (pp.43-44).

1. PRESENCIA Y PREPARACIÓN ESPECÍFICA DE LOS FORMADORES (pregs. 37-38; 41)

La pregunta n.37, “¿Tu Provincia ha elegido Hermanos con el fin de que se preparen para desarrollar el servicio de formadores?” tiene una doble finalidad. La primera es la de ver, de hecho, si realmente en cada Provincia hay Hermanos elegidos y preparados para este trabajo de la formación. En segundo lugar, si y cómo esto es conocido por los Hermanos. Esto nos permite conocer el nivel de información e implicación de todos los Hermanos en este delicado problema de la Orden, al menos a nivel de conciencia reflexiva y explícita.

1.1. Elección de formadores y conocimiento de los Hermanos.

Las respuestas del cuestionario nos colocan ante una situación bastante perpleja y quizá, a nuestro parecer, insólita, dado que el **29.8%** de los Hermanos “inocentemente” declara que **no sabe** y no está capacitado para responder a esta pregunta, a pesar de que a primera vista parece bastante simple e incluso obvia. Pero esto es un indicador de otras cosas. En realidad casi la tercera parte de los Hermanos esta al margen de lo que se programa y realiza a nivel de los formadores, que por lo mismo parece un tema que queda fuera de las informaciones generales.

Si a este porcentaje se añade que el 5,4% de los HSJD que no ha dado **ninguna respuesta**, llegamos al 35,2% de Hermanos que **no saben nada** o se sienten desinformados: se trata especialmente de los HSJD de USA (46.7%), de EC (45.5%) y de ES (33.4%). No hay signos de que interese este problema y tampoco que se priorice y se ponga en el centro de atención por parte de los responsables, para hacerlo interesante y motivo de atención a nivel de todos los Hermanos. En cambio se declaran más informados los Hermanos de AL, de África y un poco también los de Asia.

Tab. 5.1 – “¿Tu Provincia ha elegido Hermanos para prepararlos a fin de que lleven a cabo el servicio de formadores?” (en V. A. y %)

	V. A.	%
N.R.	55	5.4
SI	504	49.8
NO	151	14.9
NO SÉ	302	29.8
<u>TOTAL</u>	<u>1012</u>	<u>100.0</u>

Estos porcentajes se confirman por la complementariedad de las respuestas de quienes afirman **positivamente** no sólo que saben que **son conocedores** sino que saben, **de hecho**, que en la propia provincia se está trabajando en la preparación de los formadores (**49.8%**). Esto se evidencia por los porcentajes muy altos de la tabla 5.2., distribuidos en medida proporcional sobre todo por el 82% de los HSJD de AL y el 78.6% de los de África y, descendiendo en la escala está el 54.3% de Asia, hasta el 42.1% ES, y 31.2% de EC y sólo el 15 % de USA.

Estos datos, además de informarnos del grado de conocimiento de los Hermanos (puestos de relieve en las contestaciones *No sé* o *No responden*) manifiesta de hecho también el cuadro orgánico de la distribución real de este personal formador en las distintas religiones. En otras palabras, las Provincias que mayormente han destinado Hermanos para prepararlos al servicio de formadores parece son AL, África y Asia.

Por el contrario cerca de un HSJD sobre 7 (**14.9%**) declara que **en su Provincia todavía no se han elegido** personas para prepararlas como personal formador propio; en particular son los de USA (30%) y de las dos Europa (18.4%). Parece que casi reflejan la situación demográfica de la Orden.

**Tab. 5.2 – “¿Tu Provincia ha elegido Hermanos para prepararlos a desarrollar el servicio de formadores?”
Distribución por zonas geográficas (en V. A. y %).**

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	55	23	9	1	13	4	5
	5.4	6.1	4.8	1.2	7.6	3.1	8.3
Sí	504	160	59	66	141	69	9
	49.8	42.1	31.2	78.6	82.0	54.3	15.0
No	151	70	35	4	9	15	18
	14.9	18.4	18.5	4.8	5.2	11.8	30.0
No sé	302	127	86	13	9	39	28
	29.8	33.4	45.5	15.5	5.2	30.7	46.7

Si tomamos en consideración **las clases de edad, no sabe o no contesta** a esta pregunta más de la mitad de los ancianos, también una tercera parte de las edades intermedias y una cuarta parte de los más jóvenes. Asombra también encontrar entre los inciertos o escasamente informados el 23.4% de HSJD que ya trabajan en la formación y el otro 23.3% de los encargados de la pastoral vocacional, que dice desconocer también este tema.

**Tab. 5.3 – “¿Tu Provincia ha elegido Hermanos para prepararlos a desarrollar el servicio de formadores?”
Distribución por grupos de edad y de profesión religiosa (en V. A. y %).**

	TOTAL respon den	CLASES de EDAD				AÑOS de PROFESIÓN			
		18-35 años	36-55 años	56-74 años	75-96 años	Hasta 5 años	6-25 años	26-50 años	Más de 50 años
T O T A L I	1012	239	307	324	132	208	280	349	148
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	23.6	30.3	32.0	13.0	20.6	27.7	34.5	14.6
No Responden	55	12	4	25	14	9	5	24	14
	5.4	5.0	1.3	7.7	10.6	4.3	1.8	6.9	9.5
Sí	504	150	171	131	47	114	173	149	56
	49.8	62.8	55.7	40.4	35.6	54.8	61.8	42.7	37.8
No	151	15	46	75	14	15	38	73	21
	14.9	6.3	15.0	23.1	10.6	7.2	13.6	20.9	14.2
No sé	302	62	86	93	57	70	64	103	57
	29.8	25.9	28.0	28.7	43.2	33.7	22.9	29.5	38.5

Pero reconocemos que no falta entre estos algunos miembros del Gobierno General y Provinciales (12.6%, equivalente a 11 HSJD), así como el 19.8% de los superiores locales. Probablemente estos no se han encontrado nunca en cursos o reuniones del sector, donde con más facilidad se recibe información de la vida de la Orden y de las antiguas y nuevas responsabilidades de los Hermanos.

Por el contrario son **positivamente concededores** de que en la propia Provincia se están preparando formadores especialmente los Hermanos más jóvenes (62.8%) y descendiendo en la escala todas las demás clases de edad: respectivamente el 55.7% de los de 36-55 años, el 40.4% de los de 56-74 años y el 35.6% de los ancianos. A estos podemos añadir el 60.9% de los superiores del Gobierno General y Provinciales, el 54.5% de los superiores locales y el 70% de los formadores vocacionales.

Tab. 5.4 – “¿Tu Provincia ha elegido Hermanos para prepararlos a desarrollar el servicio de formadores?”
Distribución de tareas formativas y títulos de estudio (en V. A. y %).

	TOTAL respon- den	5.2 FORMAC.		5.3 PASTOR.		TÍTULO de ESTUDIO--		
		Sí	No	Sí	No	Profes- técni- co	Bach- gradu- univ.	Lic- Docto- rado
T O T A L	1012	418	594	287	725	489	220	172
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	41.3	58.7	28.4	71.6	48.3	21.7	17.0
No Responden	55	18	37	7	48	28	4	7
	5.4	4.3	6.2	2.4	6.6	5.7	1.8	4.1
Sí	504	219	285	158	346	249	105	89
	49.8	52.4	48.0	55.1	47.7	50.9	47.7	51.7
No	151	83	68	55	96	64	43	36
	14.9	19.9	11.4	19.2	13.2	13.1	19.5	20.9
No sé	302	98	204	67	235	148	68	40
	29.8	23.4	34.3	23.3	32.4	30.3	30.9	23.3

Por último declaran abiertamente que **en la propia Provincia no hay elección de Hermanos (14.9%) con la finalidad de una formación de formadores** el 19% de los mismos formadores, el 20.9% de los graduados, el 26.4% de los superiores del Gobierno General y Provinciales y el 22.5% de los superiores locales.

Tab. 5.5 – “¿Tu Provincia ha elegido Hermanos para prepararlos a desarrollar el servicio de formadores?”
Distribución por cargos desempeñados (en V. A. y %).

	TOTAL respon- den	CARGOS DESEMPEÑADOS				
		Gobgen Gobpro	Suploc Direc. Centro	Forma- dor vocac.	Ningún cargo	
T O T A L	1012	87	222	70	633	
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	8.6	21.9	6.9	62.5	
No Responden	55	3	7	1	44	
	5.4	3.4	3.2	1.4	7.0	
Sí	504	53	121	49	281	
	49.8	60.9	54.5	70.0	44.4	
No	151	23	50	12	66	
	14.9	26.4	22.5	17.1	10.4	
No sé	302	8	44	8	242	
	29.8	9.2	19.8	11.4	38.2	

Los datos a nuestra disposición no nos permiten concretar las zonas en las que viven estos superiores, pero ya, en la tabla 5.2., hay indicios bastante suficientes.

1.2 Opiniones sobre la preparación de los formadores

En este punto se ha pedido a todos los Hermanos que expresen su parecer sobre la calidad y adecuación de la formación de los formadores para desarrollar este servicio, antes que el parecer de los propios formadores. Se trata, en efecto, de un argumento vital respecto a la

persistencia de la misma vida religiosa. En la tabla 5.6. se pregunta si se considera que los formadores están formados adecuadamente en los distintos ámbitos de su competencia, aspecto de gran urgencia para afrontar los desafíos de los tiempos y recomendado por las mismas *Constituciones* y por el *Proyecto formativo* de la Orden.

Tab. 5.6 – Valoración de la preparación de los formadores en los distintos ámbitos de su competencia. (en % y puntuaciones medias)

	<i>No Responden</i>	Mucho	Bastante	<i>Poco</i>	<i>Nada</i>	Punt.Media
1. Teológico-espiritual	9.0	14.1	42.0	30.9	4.0	2.27
2. De la espiritualidad de la Orden	9.5	20.0	47.1	21.9	1.5	2.05*
3. Ciencias y competencias humanas	11.4	10.0	37.7	34.8	6.1	2.42

La tabla nos muestra una satisfacción general, que después se especifica en algunos puntos particulares. Dicho con otras palabras, los HSJD encuestados declaran que hay una preparación bastante adecuada en lo que respecta la espiritualidad de la Orden (M:2.05), que desciende en lo que se refiere al ámbito teológico-espiritual (M:2.27) y más baja todavía en el campo de las ciencias y competencias humanas (M:2.42). Podría ser comprensible el hecho de que, al no estar obligados los HSJD a prepararse en teología con miras a la ordenación sacerdotal, la formación en la espiritualidad de la Orden adquiere mayor centralidad.

Casi ninguno de los Hermanos niega su propia formación en estos tres sectores. En efecto, la columna *nada*, presenta porcentajes muy bajos, casi insignificantes. No obstante hay un discreto porcentaje de HSJD que *no han contestado*, porcentaje que gira en torno a una media del 10%, pueden ser quienes no se sienten bastante informados para expresar una opinión en este sector.

Deseamos, finalmente, poner de relieve que son poco numerosos los HSJD que se han colocado en la columna más positiva en torno a la excelencia (*mucho*) de las distintas competencias de los formadores: apenas llegan al 20% y solamente en el sector de la espiritualidad de la Orden, que es la más cercana a los intereses generales. Ya en el capítulo precedente, especialmente en el primer ítem (preg.6), pusimos de relieve una cierta dificultad en el sector de las diversas competencias profesionales, puestas de relieve por los indicadores de títulos de estudio.

Hechas estas precisiones, el **67.1%** de los Hermanos piensa que la preparación de los formadores acerca de la espiritualidad de la Orden es mucho o bastante adecuada; un poco menos numerosos (**56.1%**), con una diferencia de 10 puntos son los que la consideran adecuada en el campo teológico espiritual; y todavía menos (**47.7%**) los que la valoran adecuada en el campo de las ciencias y competencias humanas. Por último pesa mucho el 40.9% de quienes precisamente en este sector emiten un juicio negativo y crítico.

Estas valoraciones, además de la constatación de ciertos límites que hacen pensar en un círculo débil de la Orden, suenan como una campana de alarma, casi una llamada bastante concreta a la necesidad de poner en marcha y desarrollar una serie de *políticas*, al menos en dos direcciones:

La primera propuesta se orienta al compromiso de una **formación** más intensa para profundizar, sobre todo, en el ámbito de las ciencias y competencias humanas, pero también en el teológico. Esto responde a una exigencia cada vez más impelente de la moderna sociedad

actual, cada vez más exigente en el campo de las competencias y la puesta al día, especialmente en el ámbito de la gestión de los recursos humanos y las relaciones interpersonales.

La segunda, está en relación al compromiso con la **información** dentro de la misma Orden, que nos empuja a invitar y estimular a los mismos formadores y a sus responsables para que despierten el interés y la atención de los Hermanos sobre este problema, de forma que se suscite en ellos un mayor interés sobre el tema, aunque sólo sea a nivel informativo. Esta información, después, se traduce casi por inercia, espontáneamente, en actitud de simpatía y corresponsabilidad, por la que los mismos formadores no se sentirán aislados o marginados, sino que percibirán el interés y la atención de todos los Hermanos, con evidente enriquecimiento para su propia formación que podrán actualizar con mayor entusiasmo. En efecto, los formadores necesitan ser valorados y acompañados en su trabajo, también de forma explícita.

Descendemos ahora a un análisis más profundo de los distintos campos, que nos permitirá articular mejor las diferencias e intervenir con más concreción.

En el sector de la espiritualidad de la Orden (67.1%) la prevalencia de la *falta de respuesta*, además de los más ancianos (22.7%), proviene también de USA (21.7%) y de ES (14.7%). Las otras contestaciones más positivas son: por parte de los HSJD de Asia (79.5%), de los más jóvenes (74.9%), de los diplomados (66%), de los superiores del Gobierno General y Provinciales (77%), de los formadores y de los encargados de la pastoral vocacional (77.1%).

Las respuestas más *críticas* (23.4%) provienen en cambio de los Hermanos de AL (27.3%) y de África (28.6%), de los superiores locales (27.5%), de los graduados (26.7%) y de los de 36-55 años (24.8%).

En el sector teológico-espiritual (56.1%) los porcentajes positivos son ligeramente más bajos. También aquí la *falta de respuestas* deriva principalmente de las filas de los más ancianos (22%), pero también de USA (23.3%) y de ES (12.9%).

Además, más de la mitad de los Hermanos dan respuestas generalmente positivas (56.1%), pero sobre todo se distinguen con más de 10 puntos sobre la media los de Asia (65.3%), los más jóvenes (60.7%), los diplomados (55.9%), los superiores del Gobierno General y Provinciales (63.2%) y los formadores vocacionales (57.1%).

Por el contrario son más *críticos* el (34.9%) de los HSJD de AL (45.9%), de África (41.7%), de USA (33.3%), los de 36-55 años (39.4%), los más jóvenes (36%), los graduados (39.5%) y los superiores locales (42.3%).

En el sector de las ciencias y de las competencias humanas (47.7%), el discurso se hace más problemático. Aparte del hecho de un mayor número de HSJD que *no han contestado* (11.4%), siempre entre los más ancianos (28.8%) los que dan una valoración bastante o muy positiva son los Hermanos de Asia (59.8%), de EC (54%), los más jóvenes (54%), los superiores del Gobierno General y Provinciales (56.3%), y los formadores vocacionales (55.7%).

La mayor parte de las *críticas* (40.9%) provienen sobre todo de África (57.2%) y de AL (46%), de los de 36-55 años (44.6%), y también de los más jóvenes (41.4%), de los graduados (46%) y de los superiores locales (46.4%).

Concluyendo, vivimos un tiempo de grandes cambios, con expectativas cada vez más exigentes y con cargos que conllevan cada vez más una multiplicidad de funciones que llegan a implicar también a los formadores, como veremos más adelante en el resto de las preguntas. La necesidad de cuidar con mucha delicadeza las nuevas vocaciones de la Orden es siempre el cuidado más fecundo aunque sea el más costoso para la Orden. Por otra parte es una exigencia de supervivencia y también de calidad y desarrollo de la Orden. Prescindiendo de juicios de carácter religioso, como en todas las familias, el problema de la formación de las nuevas generaciones constituye, de hecho, por urgencia de vida una preocupación fuerte y en consecuencia la formación de formadores se hace todavía más necesaria.

Los primeros en darse cuenta de la mayor o menor validez de la formación de formadores parecen ser los propios *superiores locales*, que en los tres sectores son los que se han manifestado más críticos. Viviendo en contacto con los Hermanos jóvenes, son los que también ven directamente los límites y las carencias, por lo que atribuyen la responsabilidad a sus formadores directos.

En los tres apartados se repiten *algunas constantes* acerca de la adecuada preparación de los formadores.

- expresan opiniones positivas: los HSJD de Asia y de EC, los más jóvenes, los superiores del Gobierno General y Provinciales, los formadores y los encargados de la pastoral juvenil.;
- expresan, por el contrario, opiniones más críticas: los superiores locales, los de 36-55 años, los graduados, los HSJD de USA, de AL, de ES y de África.

1.3. Ocasiones para encontrarse y compartir entre los formadores de los distintos niveles.

Uno de los elementos fundamentales de la formación de formadores y de excelencia de la misma formación, es hoy la posibilidad y capacidad de aprovechar todas las ocasiones posibles para el intercambio y revisión dado que permiten comparar, valorar objetivos, recursos, metas, metodologías, estrategias de formación y resultados. Precisamente por el hecho que hoy el trabajo de cada formador y de la misma formación, se realizan dentro de una red de instituciones formativas, de otros educadores, de contextos diferenciados y de perspectivas específicas, se hace indispensable y valiosa la capacidad y la posibilidad de aprovechar las iniciativas y buenos resultados que otros obtienen y que se ponen en común con ocasión de los encuentros, comisiones de trabajo o de atención profesional y pastoral respecto a los fines de otras Instituciones que trabajan en este campo.

Animados por esta convicción, hemos formulado la pregunta n.41, para comprobar la presencia y difusión de esta posibilidad de apertura de los formadores a los recursos que pueden ponerse en común en los diversos momentos de encuentro, tanto a nivel de la Provincia como de la Orden o con otras Congregaciones religiosas.

La comunicación de experiencias entre los distintos formadores es, en efecto, uno de los mejores y más preciados recursos para mejorar la propia formación personal que repercute

también en la proyección, fecundidad y creatividad hacia los formandos, que actualmente son necesarias en todo desarrollo de las ciencias y de la formación del personal. Se subraya también en el “Proyecto Formativo” en el n.141a, en el que se recomienda “la participación en los cursos y reuniones de formación de los formadores a nivel de la Iglesia y de la Orden”, junto “a la apertura a otros Institutos a nivel de estudio y de intercambio de experiencias, intercongregacionales.” (141c). Los datos de la tabla 5.7 nos presentan la panorámica.

Tab. 5.7 Según tu parecer ¿los formadores se comparan con los otros formadores?

	<i>No Responde</i>	SÍ	<i>NO</i>	NO SÉ
1. De la Provincia	7.4	54.9	9.1	28.6
2. De la Orden	8.7	48.7	10.2	32.4
3. De otras Congregaciones religiosas	9.5	37.5	9.4	43.7

Los resultados obtenidos en las respuestas al cuestionario orientan hacia una lectura bastante positiva, en la que participan casi todos los Hermanos ya que es muy bajo el porcentaje de los que *no responden*, con una media del 8%.

En cualquier caso las respuestas afirmativas están dispuestas de forma descendente. En otras palabras los porcentajes afirmativos van disminuyendo a medida que se amplían los espacios en los que puede darse el encuentro, mientras a la inversa, crecen los Hermanos que lo desconocen, es decir los que contestan *no sé*, hasta llegar a casi la mitad.

No obstante más de la mitad de los HSJD piensan que estos encuentros entre los formadores ***principalmente se realizan*** dentro de la *Provincia* (54,9%), son un poco menos los que señalan que se encuentran a nivel general de la *Orden* (48,7%) y todavía menos, poco más de una tercera parte, los que afirman que comparten con formadores de *otras Congregaciones* (37,5%). También es interesante poner de relieve que son muy pocos (cerca del 9-10%) los que explícitamente responden de forma absolutamente negativa diciendo que no se dan estos intercambios.

En cambio los porcentajes de los que ***no están informados*** sobre si se dan o no estos encuentros, aumentan progresivamente en la medida en la que crecen los espacios en los que se realizan. Van desde el 28,6% respecto a la posibilidad de que se celebren en la propia Provincia, ascienden al 32,4% dentro de la Orden, hasta llegar a casi la mitad (43,7%) de los que no conocen si estos encuentros se celebran a nivel intercongregacional. También aquí el nivel de información de los Hermanos es más bien limitado.

Una lectura más analítica y profunda nos ofrece un conocimiento más articulado.

a) En primer lugar ***dentro de la Provincia, el 54.9%***, más de la mitad de los Hermanos, conocen que se hacen estos encuentros, sobre todo los de AL (73.3%) y aunque con notable distancia los de EC (57.7%). Parece que estos encuentros son más raros en Asia (49.6%), en África (42.9%), en USA (23.3%) donde la falta de información es mayor (43.3%).

**Tab. 5.8 – Valoración de las posibilidades de encuentros entre los formadores dentro de la Provincia.
Distribución por zonas geográficas (en V.A y %)**

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	75	39	10	2	7	7	10
	7.4	10.3	5.3	2.4	4.1	5.5	16.7
Sí	556	208	109	36	126	63	14
	54.9	54.7	57.7	42.9	73.3	49.6	23.3
No	92	20	17	20	13	12	10
	9.1	5.3	9.0	23.8	7.6	9.4	16.7
No sé	289	113	53	26	26	45	26
	28.6	29.7	28.0	31.0	15.1	35.4	43.3

La misma desinformación (28.6%) crece también con el aumento de la edad, es decir cuando se superan los 56 años (30.2%) y los 75 años (37.9%), demostrando, en la misma medida estar menos informados. Los más informados son los HSJD de 36 a 55 años, que son también los que están en plena actividad y son responsables de la mayor parte de las iniciativas formativas de la Orden.

**Tab. 5.9 – Valoración de las posibilidades de encuentros entre los formadores dentro de la Provincia.
Distribución por los cargos desempeñados (en V.A y %)**

	CARGOS DESEMPEÑADOS				
	TOTAL respon den	Gobgen Gobpro	Suploc Direc. Centro	Forma- dor vocac.	Ningún cargo
T O T A L	1012	87	222	70	633
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	8.6	21.9	6.9	62.5
No Responden	75	5	12	5	53
	7.4	5.7	5.4	7.1	8.4
Sí	556	62	128	46	320
	54.9	71.3	57.7	65.7	50.6
No	92	12	29	8	43
	9.1	13.8	13.1	11.4	6.8
No sé	289	8	53	11	217
	28.6	9.2	23.9	15.7	34.3

Ciertamente la información viaja con la centralidad de las responsabilidades, por lo que están mejor informados los superiores del Gobierno General y Provinciales (71.3%) y locales (57.7%), los mismos formadores (65.7%), aunque si entre estos últimos (¡parece raro que así sea) hay un 15.7% que dice estar completamente desinformado. El mismo nivel del título de estudio favorece estos intercambios (en torno al 62% entre los titulados) respecto a los diplomados que en el 33.3% de los casos se declaran desinformados, así como el 34.3% de los Hermanos que no asumen ningún cargo de responsabilidad.

b) Dentro de la Orden la información sobre estas ocasiones de encuentro y revisión se difunde menos (**48.7%**) respecto a la Provincia. Así son el **42.6%** los que *o no saben* o afirman que no se dan encuentros entre los formadores. Entre los que están informados de esta realización sobresalen los HSJD de AL (53.5%), de EC (52.9%) de ES (50.8%); los de 36-55 años (53.1%), los graduados (56.4%) y los superiores locales, del Gobierno General y Provinciales (64.4%).

**Tab. 5.10 – Valoración de las posibilidades de encuentros entre los formadores dentro de la Orden.
Distribución por zonas geográficas (en V.A. y %)**

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	88	47	9	2	12	8	10
	8.7	12.4	4.8	2.4	7.0	6.3	16.7
Sí	493	193	100	38	92	53	17
	48.7	50.8	52.9	45.2	53.5	41.7	28.3
No	103	25	13	16	27	14	8
	10.2	6.6	6.9	19.0	15.7	11.0	13.3
No sé	328	115	67	28	41	52	25
	32.4	30.3	35.4	33.3	23.8	40.9	41.7

Los Hermanos de USA (41.7%) y de Asia (40.9%) son en proporción los más desinformados junto a los más jóvenes (35.6%) y los ancianos (37.1%), los diplomados (35.8%). Pero también el 27.5% de los superiores locales y el 27.1% de los mismos formadores no se consideran informados respecto a estas posibilidades. También aquí parece ser una cuestión de información e implicación a nivel general.

**Tab. 5.11 – Valoración de las posibilidades de encuentros entre los formadores dentro de la Orden.
Distribución por cargos desempeñados (en V.A. y %)**

	CARGOS DESEMPEÑADOS				
	TOTAL respon den	Gobgen Gobpro	Suploc Direc. Centro	Forma- dor vocac.	Ningún cargo
T O T A L	1012	87	222	70	633
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	8.6	21.9	6.9	62.5
No Responden	88	5	13	2	68
	8.7	5.7	5.9	2.9	10.7
Sí	493	56	119	37	281
	48.7	64.4	53.6	52.9	44.4
No	103	14	29	12	48
	10.2	16.1	13.1	17.1	7.6
No sé	328	12	61	19	236
	32.4	13.8	27.5	27.1	37.3

En este caso no se debe silenciar el 16.1% de los superiores del Gobierno General y Provinciales que afirman explícitamente que en la Orden no se hacen encuentros de formadores (¡extraño!) al igual que el 13.8% que lo desconocen. Aunque son porcentajes poco relevantes, no lo son los respectivos cargos de responsabilidad en razón de los cuales estos Hermanos deberían haber dado respuestas presumiblemente distintas.

c) Los encuentros con los formadores de otras Congregaciones religiosas son más raros, pero no están ausentes, como aparece en la tabla 5.12.

Tab. 5.12 – Valoración de la posibilidad de encuentros de formadores de los HSJD con los de otras congregaciones. Distribución por zonas geográficas (en V.A. y %)

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	96	53	11	3	12	8	9
	9.5	13.9	5.8	3.6	7.0	6.3	15.0
Sí	379	128	74	45	68	41	23
	37.5	33.7	39.2	53.6	39.5	32.3	38.3
No	95	33	12	8	27	10	5
	9.4	8.7	6.3	9.5	15.7	7.9	8.3
No sé	442	166	92	28	65	68	23
	43.7	43.7	48.7	33.3	37.8	53.5	38.3

Sólo el 37.5% reconoce que se dan estos encuentros y el 53.1% dice no estar informado o explícitamente niega que se realicen. Las informaciones acerca de los encuentros con las otras Congregaciones parecen proporcionalmente mayores en África (53.6%), entre los de 36-55 años (47.2%), el 64.4% de los superiores del Gobierno General y Provinciales y el 51.4% de los formadores y encargados de la pastoral vocacional.

Siempre existe cerca del 30%, es decir los 26 superiores que desconocen tanto lo que se realiza dentro de la Orden como también lo que se refiere a las relaciones con otras Congregaciones. Igualmente una tercera parte de de los superiores locales (37.4%) no saben dar una respuesta precisa, al igual que la mitad de los Hermanos que no tienen cargos de responsabilidad.

Concluyendo, podemos afirmar que se producen ocasiones de encuentro y revisión entre los formadores de los distintos niveles, ya dentro de la Provincia, como de la Orden e incluso fuera compartiendo con otras Congregaciones. Esto se lleva a la práctica con una cierta frecuencia con una información proporcionalmente adecuada y difundida entre los Hermanos de los distintos niveles. Dicho de otra manera, los Hermanos no están desinformados. Aunque asombra el hecho que los mismos superiores provinciales o locales no estén al corriente. Por ello podría en algunas circunstancias ser objeto de mayor interés por parte de los Hermanos, sobre todo en algunas zonas geográficas. Todo ello sería posible si circulase mejor y con mayor difusión una información sistemática que implicase a todos y cada uno de los Hermanos. Ciertamente que valorar la importancia y la calidad de estos datos en perspectiva de los resultados, y la aplicación que ha tenido en toda la Orden y las posteriores decisiones, es una tarea que corresponde a los respectivos responsables. A nosotros corresponde el haberlos puesto en evidencia en sus distintas articulaciones, tanto positivas como negativas.

2. APOYO Y CORRESPONSABILIDAD DE LA ORDEN (pregs. 39-40; 42)

Los desafíos que hoy se presentan a la Orden y a las Congregaciones religiosas corren el peligro de superar la misma generosidad de la misión y debilitar el entusiasmo vocacional. El rumiar y lamentarse continuamente de la situación concreta no consigue más que entristecer a los Hermanos, cerrar horizontes, crear desesperanza en el futuro, cortar las alas y replegarse sobre sí mismos en un melancólico narcisismo de quienes compadeciéndose de sí mismos se dejan llevar a la deriva de su propio desánimo.

Si esto sucede a nivel de los formadores y de los encargados de la pastoral vocacional, es cuando la situación corre el riesgo de precipitarse, porque las mismas Constituciones definen los Formadores como los Hermanos de los que “depende en gran parte la vitalidad religiosa y el desarrollo de la Orden” (n.57).

Por este motivo no se les debe dejar solos en su generoso y precioso servicio. El problema de las vocaciones y de su formación no puede ser confiado a un grupito de jóvenes y valientes Hermanos, maduros, comunicadores entusiastas del carisma del Fundador, ricos en celo apostólico y en ardor misionero. Toda la Congregación y cada Hermano en su servicio específico debería sentirse corresponsable en la tarea de suscitar vocaciones y en transmitir el carisma de la misión como preciosa herencia de quien quiere el bien de la Orden y su benéfica permanencia en el tiempo al servicio de los más pobres y enfermos.

Es lo que las preguntas 39, 40 y 42 quieren estudiar acerca del acompañamiento y la acogida con la que todos los Hermanos se interesan y sostienen el trabajo de los formadores, si se sienten profundamente implicados y corresponsables, hasta interesarse no sólo afectivamente sino también práctica y operativamente. Esto será posible en la medida en la que funcione más información dentro de la Orden sobre los temas y actividades formativas. La formación de los Hermanos jóvenes debe implicar y corresponsabilizar a todos y cada uno, aunque haya algunos con esta preparación específica a los que se les confía formalmente el trabajo y la misión de este delicado servicio, al que hay que “dar prioridad respecto a otras actividades y servicios que puedan realizar” (Proyecto Formativo, n.138).

2.1 Conocimiento del “Proyecto Formativo” (preg.39)

El paso primero para esta corresponsabilización es, sin lugar a duda, el del conocimiento de la naturaleza, contenido, rol y misión del formador, que está muy bien descrita en el *Proyecto de Formación de la Orden Hospitalaria* y que ha inspirado la pregunta de nuestro cuestionario sobre la que se pedía el parecer de cada Hermano.

¿Conoces los contenidos del "Proyecto Formativo" de la Orden?							
SÍ = 65.5 (Ss.:663) NO = 20.2 (Ss.:204) N.R. 14.3% (Ss.:145)							

La respuesta ha sido positiva en dos sobre tres Hermanos (**65.5%**), pero **negativa en un 20.2%**, al que se debe añadir el **14.3%** de quienes han preferido no contestar nada. Sumado este dato al anterior se alcanza la notable cifra del 34.5% de los Hermanos que no saben de qué trata o cuál es el alcance del *Proyecto formativo*.

Tab. 5.13 Conocimiento del "Proyecto Formativo" de la Orden. Distribución por regiones geográficas (en V.A. y %)

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	145	63	24	8	29	8	13
	14.3	16.6	12.7	9.5	16.9	6.3	21.7
SÍ	663	225	125	63	131	88	31
	65.5	59.2	66.1	75.0	76.2	69.3	51.7
No	204	92	40	13	12	31	16
	20.2	24.2	21.2	15.5	7.0	24.4	26.7

Profundizando en los detalles, descubrimos con satisfacción que las **respuestas afirmativas** son principalmente de los Hermanos residentes en AL (76.2%), en África (75%), en Asia (69.3%), los que están por debajo de los 55 años (75%), los graduados (73.8%), los superiores del Gobierno General y Provinciales (86.2%), los Superiores locales (68.5%) y entre los mismos formadores (75.7%).

Menos atentos e implicados parecen los HSJD de ES (24,2%), de Asia (24.4%) y de USA (26.7%), los de más de 56 años, los que sólo son técnicos y diplomados (21.3%), y los que no ostentan ningún cargo de responsabilidad (23.1%).

Tab. 5.14 Conocimiento del "Proyecto Formativo" de la Orden. Distribución según los cargos desempeñados (en V.A. y %)

	CARGOS DESEMEÑADOS				
	TOTAL respon den	Gobgen Gobpro	Suploc Direc. Centro	Forma- dor vocac.	Ningún cargo
T O T A L	1012	87	222	70	633
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	8.6	21.9	6.9	62.5
No Responden	145	5	31	5	104
	14.3	5.7	14.0	7.1	16.4
Sí	663	75	152	53	383
	65.5	86.2	68.5	75.7	60.5
No	204	7	39	12	146
	20.2	8.0	17.6	17.1	23.1

2.2 Profundización, interiorización y práctica de "Proyecto Formativo" (preg.39 bis).

Superado el primer impacto de conocimiento del "Proyecto Formativo" es importante profundizarlo, interiorizarlo y llevarlo a la vida, porque el Proyecto no es sólo para los jóvenes en formación, sino que implica a cada uno de los Hermanos.

En efecto, el Proyecto pone de manifiesto de forma explícita, sobre todo en el primer capítulo, la identidad del Hermano de San Juan de Dios y el modelo formativo encarnado en el carisma y en la espiritualidad cotidiana. En realidad no es sino la aplicación práctica de las Constituciones articulada en las distintas situaciones concretas de la vida.

¿Conoces los contenidos del "Proyecto Formativo" de la Orden?
SÍ = 65.5% (Ss.:663) NO = 20.2% (Ss.:204) N.R. 14.3% (Ss.:145)

Tab. 5.15 Conocimiento del "Proyecto Formativo" de la Orden y de los distintos niveles de aplicación (en V.A. y %) (Total de encuestados: 100%, igual a 663)

Contenidos y Niveles Ss: 663	No Resp.	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Puntuaciones Medias
1. ¿Los has estudiado?	1.2	13.0	48.4	35.6	1.8	2.27*
2. ¿Los has interiorizado?	2.7	9.5	45.2	40.0	2.6	2.37
3. ¿Los estás aplicando?	5.4	8.6	42.2	38.9	4.8	2.42

En efecto, se encuentran rasgos esenciales del carisma y de la espiritualidad juandediana (nn.14-19), sobre el itinerario del Fundador (nn.20-24), las cualidades y actitudes de los HSJD (25-26), los valores fundamentales que garantizan la propia fidelidad a Jesucristo y al propio

carisma (n.33), en una palabra, es la regla práctica de vida que debe guiar y cualificar toda la personalidad del consagrado y presidir las principales orientaciones de fondo de su autoformación

Para una mejor comprobación de los datos la pregunta se ha articulado en **tres niveles: el de la profundización (estudio), el de la interiorización y el de la práctica diaria**, asumiendo como modelo el 65.5% de los que han contestado que conocen los contenidos del “Proyecto Formativo”. Metodológicamente este 65.5% (Ss.: 663) constituye ahora el nuevo 100% de los sucesivos porcentajes de contestaciones sobre esta pregunta, como nos presenta la tabla 5.15.

Estudiando las dos primeras columnas, que recogen las contestaciones afirmativas (*mucho+bastante*) observamos una cierta constancia en los porcentajes positivos, tanto en la columna de excelencia (*mucho*, entorno a un 10%) como en la de suficiencia en torno a la media 45% (*bastante*). Así podemos ver que considerado de forma global, más de la mitad de los encuestados está comprometido en un trabajo de conocimiento y aplicación de las indicaciones del “Proyecto Formativo”.

No obstante una tercera parte (casi el 40%: de 250 a 290 HSJD) de los que han dicho que conocen el Proyecto, confiesan resistencia, descuido y negligencia (*poco + nada*), principalmente a nivel práctico.

Bajando a un análisis más detallado, los Hermanos que más han manifestado un **importante estudio de los contenidos (61.4%)** han sido los de Asia (85.2%), de USA (74.2%), de EC (72%), los más jóvenes (70%), los de 36-55 años (62.2%), los graduados (67.7%), los superiores del Gobierno General y Provinciales (68%), los formadores y los comprometidos en la pastoral vocacional (75.5%), respecto a los Hermanos de ES (44.5%), de África (57.2%), y los más ancianos (54.4%).

La interiorización del “Proyecto Formativo” (54.7%) sufre enseguida una ligera flexión, aunque todavía se mantiene en niveles bastante aceptables, especialmente entre los Hermanos de USA (77.4%), de EC (65.6%) y de Asia (68.2%), respecto al 40.9% de ES, el 57.2% de África y el 52.7% de AL. Son también positivos los más jóvenes, (66.1%) y los de 36-55 años (53.6%), los formadores vocacionales (73.6%), los superiores del Gobierno General y Provinciales (62.7%) y los graduados (63%).

Por último, el proceso de **aplicación práctica de los contenidos del “Proyecto Formativo” (50.8%)** pone en evidencia una mayor dificultad y algunas resistencias en su realización. No obstante merecen ponerse de relieve los esfuerzos de los Hermanos de USA (77.4%), de Asia (65.9%), de EC (61.6%), los más jóvenes (63.9%), obviamente los superiores del Gobierno General y Provinciales (57.3%), los formadores vocacionales (69.8%) y los graduados (52.7%).

Por el contrario parece que se le ha prestado menos atención en ES (34.7%), en África (47.6%), entre los de 36-55 años (47.7%) y entre los superiores locales (44.1%).

En conclusión, de las respuestas al cuestionario, que por otra parte han sido muy sinceras y francas, parece que queda mucho por hacer en la interiorización y puesta en práctica del “Proyecto Formativo”, al menos para cerca de la mitad de los Hermanos. Las constantes más frecuentes y positivas en los distintos niveles se pueden concretar en las variables relacionadas

con las zonas de las que proceden, especialmente en USA, Asia y EC, y en las relativas a las clases de edad más jóvenes, en los graduados y los formadores vocacionales.

2.3. La formación, ¿es compromiso exclusivo para los formadores? (preg.40)

Si la formación, tanto para los superiores como para la Iglesia, asume la importancia anteriormente recordada, ¿en qué medida o con qué cuidado se ofrece a los Hermanos jóvenes y se implica a toda la Orden en el compromiso de la formación permanente? Uno de los indicadores más plausible es el tiempo que a ello dedican los mismos formadores y la exclusividad con la que se gestiona.

En la pregunta n.40 se pedía precisamente a los Hermanos confrontarse sobre este aspecto. Las contestaciones obtenidas ofrecen el estado general, como aparece en el cuadro inferior.

Los formadores ¿se dedican exclusivamente a la formación?			
		%	V. A.
SÍ	=	21.2	215
NO	=	49.6	502
NO SÉ	=	20.8	211
N.R.	=	8.3	84
Totales		100.0	1012

La contestación más inmediata ha sido la de cerca de la mitad de los HSJD (**49.6%**) los que han dicho claramente que los formadores *no* se dedican **exclusivamente a la formación, a diferencia del 21.2% que por el contrario responden afirmativamente**, mientras otro 20.8% no está suficientemente informado. El 8.3% no responde nada lo que, sumado al anterior, llega al **29.1% de los Hermanos que no están informados de esta situación.**

Como es lógico los *menos informados*, cerca del 34%, son los más ancianos en edad y de profesión y los que no tienen cargos de responsabilidad (28%).

Los que afirman que los formadores se dedican **exclusivamente a la formación** pertenecen a las provincias de Asia (33.1%) y de EC (28.6%); son el 1.8% de los más jóvenes y el 24.4% de los de 36-55 años, y el 24.3% de los formadores vocacionales, llegando a 17 HSJD.

No obstante la mayor parte de los encuestados (49.6%) reconoce claramente que los formadores **están comprometidos también en otros trabajos**, en África (70.2%) y en AL (67.4%), un poco menos en Asia (33.1%) y en USA (38.3%). También los superiores del Gobierno General, Provinciales y locales, como los graduados y los formadores mismos lo confirman los 2/3 con esta orientación.

2.4 Conocimiento de las coordenadas de la formación (preg.42)

Por coordenadas de la formación consideramos aquí los contenidos del *Proyecto Formativo*, los *Hermanos* en formación y los *centros* de formación.

En efecto, estos tres elementos permiten conocer el nivel de interés, cuidado y atención que la formación suscita en la Orden y en los Hermanos en general. Su conocimiento es el signo más

elemental del grado de información y de interés que los HSJD demuestran frente al sector formativo y vocacional.

El cuadro adjunto nos ofrece una imagen global y sintética.

CONOCES...	No Resp.	SÍ	NO
1. ¿Los Centros de formación de tu Provincia?	6.4	80.1	13.4
2. ¿Los Hermanos en formación?	8.5	72.9	18.6
2. ¿Por lo menos los rasgos del Proyecto Formativo?	18.1	49.4	38.5*

Este cuadro nos confirma alguna de nuestras precedentes reflexiones, especialmente lo que se refiere al “Proyecto Formativo”. También de estos datos emerge que el conocimiento de sus contenidos apenas alcanza a la mitad de los Hermanos, como ya se ha subrayado en el análisis de la *pregunta n.39*. Aquellos porcentajes se corresponden casi perfectamente con estos: a la pregunta 39 los HSJD que contestaron *no* eran el 20%, y si a esto sumamos el 14.3% de los que *no contestaron* llegamos al 34.3% cercano al actual 38.5%.

El conocimiento de los Centros de formación (80.1%) de la propia Provincia aparece muy alto, llegando casi a 811 Hermanos, sobre todo en AL (89.5), en EC (87.8%) y en África (84.5%), los más jóvenes (89.1%) y los comprendidos entre los 36-55 años (88.9%), los superiores del Gobierno General y Provinciales (87.4%), los formadores vocacionales (88.6%), los graduados (87.8%) y los superiores locales (84.7%). Por el contrario está menos extendida entre los HSJD de USA (46.7%) y de Asia (75.6%), como también comprensiblemente entre los más ancianos y más tiempo de profesión religiosa.

De los *Hermanos en formación (72.9%)* se tienen un conocimiento bastante amplio, aunque menos que de los respectivos Centros de formación. Ciertamente es un poco más difícil conocer todos los Hermanos, especialmente los más jóvenes, aunque el porcentaje es todavía alto y respetable. Obviamente los más jóvenes (85.8%) presentan los porcentajes más altos, incluso con 13 puntos por encima, tratándose presumiblemente de compañeros o de la misma generación. Igualmente altos (y quizá evidentes) son los porcentajes de los superiores del Gobierno General y Provinciales (86.2%) y de los formadores vocacionales (87.1%), respecto a los de los superiores locales que son bastante escasos (74.3%). Las partes en las que se manifiesta el conocimiento de los Hermanos en formación es en las fundaciones más jóvenes, con fuerte impacto vocacional como en África (84.5%) y en Asia (79.5%), mientras aparece mucho más baja en USA (45%) y en ES (69.5%).

Tab. 5.16 – Conocimiento del “Proyecto Formación” de los Hermanos en formación. Distribución por zonas geográficas (en V.A. y %)

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	122	53	19	10	12	10	18
-----	12.1	13.9	10.1	11.9	7.0	7.9	30.0
Sí	500	175	99	40	102	71	13
-----	49.4	46.1	52.4	47.6	59.3	55.9	21.7
No	390	152	71	34	58	46	29
-----	38.5	40.0	37.6	40.5	33.7	36.2	48.3

Por último también aparece relativamente limitado el conocimiento de los *rasgos del “Proyecto Formativo” (49.4%)*: no llega ni siquiera a la mitad de los encuestados. Es más alto el conocimiento en AL (59.3%), en Asia (55.9%), en EC (52.4%) respecto al 21.4% de los de USA. Obviamente es mayor el conocimiento entre los superiores del Gobierno General y Provinciales (82.8%), que desciende al 54.1% entre los superiores locales, mientras suscita nuestro estupor el que entre los formadores vocacionales el porcentaje alcance sólo el 64.3% del total. Los más jóvenes y los que tienen entre 36-55 años presentan, respectivamente, datos bastante consoladores, en el 57.7% de los casos entre los primeros, y en el 61.2% entre los segundos; siempre superiores a la media general.

Tab. 5.17 – Conocimiento de los rasgos del “Proyecto de Formación” de los Hermanos en formación. Distribución por clases de edad y años de profesión (en V.A. y %)

	TOTAL respon den	CLASES de EDAD				AÑOS de PROFESIÓN			
		18-35 años	36-55 años	56-74 años	75-96 años	Hasta 5 años	6-25 años	26-50 años	Más de 50 años
T O T A L	1012	239	307	324	132	208	280	349	148
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	23.6	30.3	32.0	13.0	20.6	27.7	34.5	14.6
No Responden	122	19	14	54	34	18	11	53	39
-----	12.1	7.9	4.6	16.7	25.8	8.7	3.9	15.2	26.4
Sí	500	138	188	134	34	123	157	161	41
-----	49.4	57.7	61.2	41.4	25.8	59.1	56.1	46.1	27.7
No	390	82	105	136	64	67	112	135	68
-----	38.5	34.3	34.2	42.0	48.5	32.2	40.0	38.7	45.9

En conclusión, podemos afirmar que se confirma un cierto descuido en el conocimiento y realización del “Proyecto Formativo” en casi todos los niveles, sobre todo en USA y entre los que no desempeñan servicios en la formación o no tienen cargos de responsabilidad. Una buena disposición y participación compartida en los problemas de la formación se evidencia a nivel de los más jóvenes y de los de 36-55 años, como también (como parece obvio, aunque no siempre) entre los mismos formadores.

3. PERSPECTIVAS DE FUTURO (preg.43-44)

Con este párrafo la investigación quiere explorar cómo se percibe a nivel de todos los Hermanos el estado, la adecuación y la calidad de la formación dentro de la Orden.

Después de haber estudiado las modalidades de elección de los formadores, la valoración de la adecuación de su preparación en los diversos aspectos de la teología, de la espiritualidad de la Orden y de las ciencias humanas, sobre la mayor o menor exclusividad en el trabajo propio de los formadores, sobre la posibilidad de compartir con otros formadores, en la pregunta 43 se quiere interrogar sobre la calidad de la formación que ellos imparten.

La gama de alternativas propuestas en la pregunta recogen las dificultades más específicas y problemáticas que hoy urgen con mayor fuerza en las distintas comunidades y que a nivel global de la Orden evidencian los hilos conductores descubiertos.

La tabla 5.18 nos representa en su totalidad y globalidad y también de forma esquemática, una síntesis cuantitativa y cualitativa (en las puntuaciones medias) de los resultados globales obtenidos de las respuestas de los Hermanos. Estas puntuaciones responden a la

pregunta: “¿Crees que los formadores están promoviendo una formación adecuada a las diversas problemáticas que nos afectan?”

Estudiando las puntuaciones medias observamos que la opinión de los Hermanos se coloca no tanto sobre la calidad de excelente (*mucho* = 1ª puntuación media), es decir una valoración muy positiva, sino más bien en una serie de puntuaciones medias que van más allá del 2º nivel que es el de la suficiencia, comprendido entre la columna de *bastante* y la de *poco*. Algunos están más cerca del 2º y son relativamente positivos (cfr, M:2.05; M:2.13); los otros están un poco más distantes, más orientados hacia el *poco* (M:2.24, M:2.35, M:2.36), aunque no superan nunca el M: 2.50.

Por otra parte notamos que los porcentajes de la columna *bastante* están entre el 37% y el 43%, más altos que los de la columna del *poco* que van del 19% al 29%. Por tanto si son bajas las valoraciones de excelencia, son todavía más bajas las negativas totales de la columna *nada*, cuyos porcentajes, como hemos visto son muy bajos.

Tab. 5.18 Opiniones de los Hermanos sobre la adecuación de la formación impartida por los formadores respecto a las distintas problemáticas (en % y Puntuaciones Medias)

<i>Formación adecuada a la...</i>	<i>No Resp.</i>	Mucho	Bastante	<i>Poco</i>	<i>Nada</i>	Punt. Media
1. Composición multiétnica presente en nuestras comunidades	15.9	11.6	37.5	28.0	7.0	2.36
2. Especificidad cultural de los formandos	19.2	9.0	38.5	29.3	4.0	2.35
3. Movilidad requerida por la obediencia	19.9	12.3	40.2	24.0	3.7	2.24
4. Adaptabilidad requerida por la misión hospitalaria	17.9	15.4	43.1	21.0	2.6	2.13
5. Responsabilidad personal	18.6	19.3	40.5	19.6	2.1	2.05*

3.1. Análisis global

Haciendo un análisis global de la tabla surge espontáneamente una nota más bien crítica del porcentaje relativamente alto de Hermanos que *no han contestado* (del 15.9% al 19.9%). Por ello no sabemos nada de su opinión. Esto deberá ser tenido en cuenta para una valoración más ponderada.

Posiblemente puede corregirse esta tendencia por el hecho de que en esta falta de respuesta, inciden mucho los porcentajes relacionados con los más ancianos, que superan los 75 años, los que en los 5 ítems de la pregunta se abstienen de dar contestación según un porcentaje que va desde el 37.9% al 50.8%. Este influjo es de bastante peso, pero sin restar ningún valor a las respuestas de los HSJD en el último tramo, que al mismo tiempo indirectamente garantiza que los Hermanos que han contestado son los más directamente activos y los más comprometidos en cargos de responsabilidad.

En cualquier caso los porcentajes relativos a las valoraciones positivas están siempre en torno al 50% de los encuestados. El juzgar si este porcentaje puede considerarse satisfactorio, corresponderá a los Superiores del gobierno y al mismo Capítulo General, responsable de la reflexión operativa y de las correspondientes decisiones.

Por último, puede verse que es signo de la responsabilidad con la que los Hermanos han contestado el hecho que las respuestas no se han dado superficialmente o por cansancio, con lo que el último ítem de la pregunta habría arrojado los porcentajes más bajos. En cambio ha obtenido el resultado contrario respecto al orden de prioridad dada. En efecto, el juicio de los Hermanos se ha polarizado positivamente con el más alto porcentaje precisamente sobre el último ítem de la tabla.

En otras palabras, el ámbito en el que los formadores son valorados con el acuerdo de casi el 60% es el señalado en la pregunta última, es decir aquella de la **formación de los jóvenes en la responsabilidad personal (59.8%)**. En este sector se da el más alto porcentaje de excelencia (19.3%), y también el menor porcentaje de críticas y reservas (21.7%).

En segundo lugar se cree bastante adecuada la **formación para la adaptación que exige la misión hospitalaria (58.5%)**. Aquí, aunque se llega a un porcentaje cercano al precedente, la columna de excelencia (15.4%) pasa ya a un segundo lugar, mientras se da un buen porcentaje total (agrupando mucho + bastante) recuperándose el porcentaje más alto en la columna de la suficiencia (43.1%). Las reservas críticas alcanzan un 23.6%.

La satisfacción es menor al considerar el ámbito de la **obediencia y de la movilidad por ella pedida (52.3%)**, aunque uno sobre 10 Hermanos la considera *muy* adecuada. También las críticas se hacen más consistentes llegando al 27.7%.

Más débil resulta el consenso sobre la **formación para la cultura propia de los jóvenes (47.5%)**, donde las reservas negativas alcanzan y superan la tercera parte de los Hermanos (33.3%) y el porcentaje de excelencia toca los mínimos absolutos (9%).

Muy semejante a lo anterior aparece **la insatisfacción por la formación a la vida comunitaria caracterizada cada vez más por la diversidad étnica de los Hermanos (49.1%)**.

Da la impresión que el incremento de la interculturalidad de las distintas comunidades se está viviendo como problema, y la dificultad para tener en cuenta la presencia cada vez más numerosa de Hermanos provenientes de las diversas partes del mundo es siempre mayor y más delicada. El 35% de las críticas lo evidencian claramente. Se trata de un aspecto problemático que ya estaba presente en las reflexiones del Proyecto Formativo (cfr. Introducción y art. 33°, 70b).

Por otra parte, cuando más tarde se pide, como en la siguiente pregunta n.44, **si existe una alternativa real a los centros interprovinciales de formación, el 51.1%** responde claramente que **no**, aunque existe una cuarta parte de los HSJD que creen existen posibles alternativas que podrían probarse (24.2% de los que dicen si).

3.2 Estudio analítico

Entrando en los detalles que nos ofrecen los cruces con las variables siempre utilizadas, podemos concretar y documentar las categorías de Hermanos que están más atentos y preocupados por las distintas situaciones problemáticas de la Orden.

En primer lugar la formación que se ofrece se considera básicamente buena y adecuada en cuanto a *la responsabilidad personal* (59.8%, equivalente a 605 HSJD). A esto se añade el 50.8% de los Hermanos de más edad y los que superan los 65 años (que son 154), que no han contestado nada, y el 21.7% de los críticos, que son 219 HSJD. Es precisamente en este problema en el que se dan los porcentajes relativamente más bajos de las críticas más bien radicales de los Hermanos (2.1% *nada*) y los más altos de la excelencia que alcanza (19.3% *mucho*).

Los acuerdos proceden sobre todo de Asia (80.3%), y seguidamente de África (66.7%), de AL (65.1%), de EC (61.9%), USA (51.7%), y de 49.2% de ES. Los más jóvenes son también positivos con el 75.3% de a favor respecto al 60.1% de los que tienen entre 36-55 años; 67.4% de los graduados respecto al 58.9% de los diplomados, el 67% de los superiores del Gobierno General y Provinciales y el 82.9% de los formadores vocacionales respecto al 54.9% de los superiores locales, de los que en cambio el 28.9% de los casos presentan críticas más bien consistentes frente a las más benévolas del Gobierno General y Provinciales (16.1%).

Además, otras críticas son presentadas principalmente por los Hermanos de África (27.4%), de EC (23.3%), de AL (23.2%), de ES (21.6%), del 16.6% de USA y del 15.8% de Asia a lo que se suman los dos grupos de mayor edad.

La formación a la adaptación que exige la misión hospitalaria (58.5%) se valora con niveles ligeramente inferiores a la pregunta precedente. Los porcentajes son similares, con diferencias algo superiores a un punto, por lo que se evidencia que se cuida este sector, aunque los datos de *excelencia* son 4 puntos inferiores a la anterior y su equiparación se da sobre todo en los datos de la columna *bastante* (43.1%). Los datos de excelencia son puestos de relieve especialmente por los Hermanos de Asia (28.3%), mientras que se colocan en la suficiencia los de África (50%), y las críticas más fuertes provienen de USA.

Globalmente considerados (*mucho+bastante*) las valoraciones más positivas y favorables provienen de Asia (75.5%), también de África (70.2%), de AL (66.3%) de EC (60.3%), de ES (47.6%) y por fin de USA (46.7%). Se muestran satisfechos también el 73.2% de los más jóvenes, el 75.8% de los superiores del Gobierno General y Provincial y el 80% de los formadores vocacionales. No están en el mismo nivel los superiores locales (favorables sólo en el 54.9% de los casos).

Detrás de estos serpentea el mayor número de las críticas (29.3%) respecto a la media común del 23.6%. Además de ES y USA, también están los HSJD de mediana edad (24-25%) y de los dos grupos intermedios, especialmente los de 36-55 años y los graduados (24.2%).

La formación a los traslados que exige la obediencia (52.5%) recoge el mayor número de HSJD que no dan *ninguna respuesta* (19.9%), no sólo entre los más ancianos (48.5%), sino también los de 56-74 años (29.3%). No obstante más de la mitad de los Hermanos parecen satisfechos con los resultados, especialmente el 71.6% de Asia, el 63% de EC, el 58.4% de África el 55.2% de AL, el 45% de USA y el 39.4% de ES, que es la más crítica (28.7%) después de África (34.5%) y AL (31.4%). Como se ve, los porcentajes son bastante diferenciados y con intervalos notables. Esto significa que hay una disparidad de valoración entre las mismas zonas geográficas y puede ser que también de una diferencia ideológica más profunda.

Como es lógico los más jóvenes en formación están satisfechos (65.3%), como también los mismos formadores (70%); no es así en el caso de los superiores locales, positivos en el 53.3% de los casos, pero críticos en el 31.1%, junto a los graduados (32.6%), sin olvidar tampoco los superiores del Gobierno General y Provinciales (28.7%) con críticas más abundantes respecto a la media general que es de 27.7%.

La formación adecuada a la composición multiétnica de las comunidades (49.1%) constituye un desafío a cada uno de los HSJD, y también a muchas de las actuales congregaciones, llamadas también a hacer frente a la presencia cada vez mayor de religiosos de otros continentes y de otras culturas. Es este el ámbito en el que, aunque se da el porcentaje más bajo de los que *no responden* (15.9%), tenemos también la más alta de las posiciones críticas (35%) de los Hermanos, tanto en su conjunto (*poco + nada*), como en la valoración totalmente negativa (*nada: 7%*). En otras palabras, parece que es este uno de los problemas que está todavía sin descubrir, necesitado de más atención, estrategias prácticas y opciones decisivas.

La mayor parte de las opiniones positivas son sobre todo de los HSJD de Asia (70.9%), con porcentajes muy altos, respecto a las otras que, aunque son positivas se contienen como por ejemplo África (58.4%), AL (55.8%), EC (54.5%), los USA (40%) y por fin ES (35.5%). Igualmente satisfechos se muestran los más jóvenes (65.2%) y los formadores vocacionales (71.5%). También los superiores del Gobierno General y Provinciales, en el 54% de los casos están bastante satisfechos, pero la tercera parte de estos últimos presenta críticas importantes (33.3%), junto a los superiores locales que expresan sus propias reservas en un porcentaje todavía mayor (40.1%).

A la percepción de una formación todavía inadecuada en este sector, unen sus reservas especialmente los Hermanos de ES (40%), junto a los de África (39.1%), de AL (35.5%), de EC (32.8%), los que están entre los 36-55 años (39.1%) y los graduados (39%).

Por último, parece también urgente insistir especialmente en que la formación sea más adecuada y atenta a la *especificidad cultural de los formandos (47.5%)*, teniendo en cuenta los países de procedencia. Visto desde otro ángulo, esta pregunta viene sustancialmente a confirmar la urgencia de esa atención, cuidado y preocupación anteriormente expuesta que crece y se difunde cada vez más. Volvemos a encontrar aquí la repetición constante de las características positivas y negativas anteriormente observadas en las respuestas de los Hermanos entrevistados.

Parecen bastante satisfechos los Hermanos de Asia (64.6%), de EC (53.4%), de AL (51.2%), de USA (46.7%) y por fin de ES (37.9%).

En África los juicios más críticos y negativos (47.6%) llegan también a superar los positivos (45.2%). Posiblemente son la señal que expresa las mayores resistencias de los Hermanos para indicar de forma más explícita que la inculturación del carisma del Fundador todavía no está bien realizada en ese continente concreto.

En esta pregunta, también los de 36-55 años, que en los ítems anteriores se habían mostrado siempre negativos, aquí se expresan positivamente (57.7%), y también son positivos los más jóvenes (56.1%). A éstos se suman también los superiores de Gobierno General y Provinciales (55.1%) y el 70% de los formadores vocacionales.

Un acuerdo menor, incluso expresan importantes críticas, además de los HSJD de África, también los de AL (37.8%), de ES (31.6%), de Asia (31.5%); menos los de USA (23.3%). Otras reservas presentan los que están entre 56-74 años (32.1%), pero sobre todo los más jóvenes 38.9% y los que tienen entre 36-55 años (34.9%), A esto se añade el 37.3% de los que tienen estudios superiores, también el 34.5% de los superiores mayores, que en este caso superan las críticas de los superiores locales (33.8%), que de ordinario son bastante negativas en todas las contestaciones del cuestionario.

Para llegar a una síntesis, que tenga presente las distintas constantes que emergen del estudio de las diversas categorías de Hermanos, además de las observaciones generales hechas en la presentación de este capítulo, de una forma más analítica podemos ahora concretar entre los más críticos e insatisfechos con la formación que se ofrece a los jóvenes la presencia constante de HSJD de ES, en algunos casos de África, pero sobre todo los superiores locales, los que tienen estudios superiores y los de más edad.

Entre los más satisfechos, que por el contrario valoran positivamente la formación, considerada bastante adecuada a los desafíos del momento, encontramos que siempre se adhieren los más jóvenes, los mismos formadores y con bastante frecuencia los superiores del Gobierno General y Provinciales, los que sin embargo en algunos casos presentan observaciones críticas que empujan y estimulan.

3.4 Los centros interprovinciales de formación (preg.44)

Casi como consecuencia y complemento de la anterior pregunta, se trata ahora de reflexionar sobre el futuro de los Centros interprovinciales de formación, con la hipótesis de su reestructuración, unificación, distinta distribución y una posible alternativa a los centros ya existentes, los que todavía no parece hayan encontrado los elementos sustitutivos que cualifican y fundamentan. Lo que constituye un verdadero problema en el ámbito formativo.

¿Llegar a potenciar los Centros en los mismos lugares de procedencia? ¿Unificarlos? ¿Agruparlos? ¿Con qué criterios y en vista a qué proyectos? Parece que son estos los interrogantes implícitos que están en la base de esta pregunta internacional que se lanza a todos los Hermanos, con el intento concreto de recabar de ellos una colaboración explícita a través de una opinión ponderada y cualificada para una decisión más general que no parece fácil tomar.

Más de la mitad (51.1%) de los Hermanos dicen que *no hay ninguna solución alternativa concreta* a la actual de los centros interprovinciales de formación.

Pero hay también otros HSJD, algo menos de la cuarta parte, que en cambio *afirman positivamente que es posible hacer algo en otra dirección (24.2%)*. Y ya el 60% de estos (que equivale a 147 sobre 245 Hermanos) trata también de presentar algunas sugerencias, que vale la pena tomar en consideración en otro apartado. Existe todavía un grupo alternativo del 24.7% de quienes no saben o no logran de ninguna forma dar una respuesta plausible, como aparece en el siguiente cuadro.

“¿Existe alternativa real a los actuales centros interprovinciales de formación?”

	%	V.A.
SÍ	24.2	245
NO	51.1	517
N.R.	24.7	250

(si es SÍ, ¿qué propuesta darías ?)

Hay un 60% de respuestas alternativas, de 147 Hermanos

Los Hermanos que piensan **que no existe ninguna alternativa real** a los centros interprovinciales de formación (51.1%) provienen sobre todo de las **zonas geográficas** de Europa: son el 45.3% de los Hermanos de ES equivalente a 172 HSJD y el 63% de EC equivalente a 119 HSJD. Son también el 78% de Asia, equivalente a 99 HSJD, y el 32% de AL equivalente a 55 HSJD, como se refleja en la Tabla 5.19.

Tab. 5.19 – Opiniones de los Hermanos sobre la existencia de una alternativa real a los centros interprovinciales de formación. Distribución por zonas geográficas (en V.A. y en %)

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	250	123	24	15	54	9	25
	24.7	32.4	12.7	17.9	31.4	7.1	41.7
Sí	245	85	46	29	63	19	3
	24.2	22.4	24.3	34.5	36.6	15.0	5.0
No	517	172	119	40	55	99	32
	51.1	45.3	63.0	47.6	32.0	78.0	53.3

Considerando *los grupos de edades*, encontramos negativos, más del 52%, especialmente los Hermanos de los dos grupos de edades intermedias, como también las franjas intermedias en los años de profesión, como aparece en la Tab. 5.20, y también el 50.6% de los más jóvenes.

Tab. 5.20 – Opiniones de los Hermanos sobre la existencia de una alternativa real a los centros interprovinciales de formación. Distribución por grupos de edades y años de profesión (en V.A. y en %)

	CLASES de EDAD					AÑOS de PROFESIÓN			
	TOTAL respon den	18-35 años	36-55 años	56-74 años	75-96 años	Hasta 5 años	6-25 años	26-50 años	Más de 50 años
T O T A L	1012	239	307	324	132	208	280	349	148
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	23.6	30.3	32.0	13.0	20.6	27.7	34.5	14.6
No Responden	250	45	53	92	57	37	43	95	66
	24.7	18.8	17.3	28.4	43.2	17.8	15.4	27.2	44.6
Sí	245	73	79	62	28	63	79	66	30
	24.2	30.5	25.7	19.1	21.2	30.3	28.2	18.9	20.3
No	517	121	175	170	47	108	158	188	52
	51.1	50.6	57.0	52.5	35.6	51.9	56.4	53.9	35.1

Entre los superiores generales y provinciales más de la mitad (57.5%) son negativos, y los son también el 54.1% de los superiores locales, ambos con porcentajes superiores a la media (51.1%). Porcentajes semejantes se encuentran entre los graduados (54.7%, que supone 94 HSJD), como aparece en la Tab. 5.21.

Tab. 5.21 -- Opiniones de los Hermanos sobre la existencia de una alternativa real a los centros interprovinciales de formación. Distribución por los cargos desempeñados (en V.A. y en %)

	CARGOS DESEMPEÑADOS				
	TOTAL respon den	Gobgen Gobpro	Suploc Direc. Centro	Forma- dor vocac.	Ningún cargo
T O T A L	1012	87	222	70	633
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	8.6	21.9	6.9	62.5
No Responden	250	18	43	11	178
	24.7	20.7	19.4	15.7	28.1
Sí	245	19	59	29	138
	24.2	21.8	26.6	41.4	21.8
No	517	50	120	30	317
	51.1	57.5	54.1	42.9	50.1

De distinta opinión son *los formadores y los encargados de la pastoral vocacional*, los que a su vez se subdividen en dos grupos ambos con posiciones favorables uno con posturas a favor (29 HSJD, equivalente al 41.4%) y otro con posturas en contra (30 HSJD, equivalente al 42.9%).

Respecto a la reflexión que hasta ahora hemos hecho, hay también un buen grupo de 245 *Hermanos*, que afirman explícitamente que *puede haber alternativa real a los centros interprovinciales de formación* (24.2%).

Con porcentajes muy superiores a la media aparecen especialmente los de AL (36.6%, igual a 63 HSJD), de África (34.5%, equivalente a 29 HSJD), de EC (24.3%, equivalente a 46 HSJD) y de ES (22.4% equivalente a 85 HSJD). A estos se unen el 30.5% de los más jóvenes y el 25.7% de los que tienen entre 36-55 años. Entre los que están también 19 superiores del Gobierno General y Provincial, equivalente a 21.8% de ellos, mayor número de los superiores locales (59 HSJD, equivalente a 26.6%), pero son sobre todo positivos los formadores y los HSJD implicados en la pastoral vocacional (41.4%).

Ahora, sobre estas *hipótesis de posibilidades señaladas (147 HSJD sobre 245)*, podría abrirse un debate para confirmar las propuestas y promover diálogos con este número relevante de *Hermanos*, que han propuesto hipotéticas líneas de solución que eventualmente podría tomarse en consideración en otro momento, recuperándolas directamente en las encuestas. Presentamos la distribución subdividida por lugares de procedencia, clases de edad y cargos desempeñados.

La mayor parte de los HSJD que se han expresado así provienen principalmente de ES, de AL, de África y de EC, como puede verse en el análisis de la Tab. 5.22.

Análogamente las propuestas presentadas no son sólo por parte del grupo de mayores de 56 años, sino que son también consistentes las presentados por los más jóvenes y los que están entre 36-55 años, los que tienen formación superior (30 *Hermanos*), 15 superiores del Gobierno General y Provinciales, 31 superiores locales y 25 formadores vocacionales. También es importante poner de relieve que cerca de la mitad de estas propuestas (76 sobre 147) se han hecho por los HSJD que no han tenido nunca cargos de responsabilidad.

Tab. 5.22 – Indicaciones de posibilidades de hipótesis sobre las alternativas a los centros interprovinciales de formación. Distribución por zonas geográficas (en V.A. y en %).

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	245	85	46	29	63	19	3
*Porcentajes sobre N.Total:	100.0	34.7	18.8	11.8	25.7	7.8	1.2
No Responden	98	27	23	10	24	13	1
-----	40.0	31.8	50.0	34.5	38.1	68.4	33.3
Indicado	147	58	23	19	39	6	2
-----	60.0	68.2	50.0	65.5	61.9	31.6	66.7

Tab. 5.23 – Indicaciones de posibilidades de hipótesis sobre las alternativas a los centros interprovinciales de formación. Distribución por clases de edad y años de profesión (en V.A. y en %).

	CLASES de EDAD					AÑOS de PROFESIÓN			
	TOTAL respon den	18-35 años	36-55 años	56-74 años	75-96 años	Hasta 5 años	6-25 años	26-50 años	Más de 50 años
T O T A L	245	73	79	62	28	63	79	66	30
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	29.8	32.2	25.3	11.4	25.7	32.2	26.9	12.2
No Responden	98	24	33	25	15	20	32	26	16
-----	40.0	32.9	41.8	40.3	53.6	31.7	40.5	39.4	53.3
Indicado	147	49	46	37	13	43	47	40	14
-----	60.0	67.1	58.2	59.7	46.4	68.3	59.5	60.6	46.7

Tab. 5.24 – Indicaciones de posibilidades de hipótesis sobre las alternativas a los centros interprovinciales de formación. Distribución por cargos de desempeñados (en V.A. y en %).

	CASRGOS DESEMPEÑADOS				
	TOTAL respon den	Gobgen Gobpro	Suploc Direc. Centro	Forma- dor vocac.	Ningún cargo
T O T A L	245	19	59	29	138
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	7.8	24.1	11.8	56.3
No Responden	98	4	28	4	62
-----	40.0	21.1	47.5	13.8	44.9
Indicado	147	15	31	25	76
-----	60.0	78.9	52.5	86.2	55.1

En síntesis, la contestación a la pregunta propuesta sobre la dificultad de encontrar alternativas a los centros interprovinciales de formación parece bastante clara.

Más de la mitad de los HSJD no encuentra ninguna otra alternativa, aunque haya una serie de propuestas por parte de casi la tercera parte de los encuestados que parecen ofrecer propuestas de acción. Podrán ser retomadas en consideración eventualmente, si se considera oportuno orientarse sobre esta opción. Las posibles hipótesis y las sugerencias están a disposición de los superiores en la versión de los mismos cuestionarios.

4. CONCLUSIÓN

Reconocida la importancia fundamental de la formación de formadores, la preocupación de la Comisión se ha centrado sobre tres ámbitos delineados: la elección, la presencia y la preparación específica de los formadores; el apoyo y la corresponsabilidad de todos los Hermanos desde su servicio; las hipótesis de futuro frente a las nuevas orientaciones eclesiales y sociales y a las exigencias de una formación adecuada a los tiempos.

Si consideramos las respuestas de los Hermanos relativas al conocimiento explícito que tienen de la **elección de formadores**, los datos no parecen muy alentadores. En efecto no todas las provincias manifiestan tener un equipo formativo. La mitad de los HSJD declara explícitamente la existencia y la presencia activa, pero un buen 14% niega que estén presentes en la propia Provincia. Algo menos de una tercera parte reconoce que no está informado. No es buen signo del interés demostrado por las vocaciones. Se podría justificar una cierta indiferencia, pero también de una todavía débil propuesta por parte de quien debería mantener esta sensibilidad a nivel de los Hermanos de toda la Orden. Los más atentos e implicados son en cambio los países de misiones, para los que probablemente existen programas más explícitos de formación y posiblemente un mayor número de vocaciones para las que es necesario preparar formadores. Los proyectos de un mayor cuidado de las vocaciones jóvenes en estos países se traducen en una elección más atenta y cuidadosa de los mismos formadores.

En cuanto a la de **su formación teológica, espiritual y humana**, los HSJD lamentan una escasa preparación humanística, una suficiente formación teológico-espiritual y una buena preparación sobre la espiritualidad específica de la Orden. Se pone de relieve no obstante un elemento de constante insatisfacción que siempre acompaña a cerca de la tercera parte de los Hermanos. Estos datos nos sugieren la propuesta de desarrollar una *doble serie de políticas*: la primera orientada hacia un compromiso de *formación* más intensa en el ámbito de las ciencias humanas y teológicas; la segunda hacia un compromiso de *mayor información* del problema vocacional dentro de la Orden, para así implicar al mayor número posible de Hermanos en un proceso de apertura y de corresponsabilidad, que impida a los formadores el sentirse aislados. Tal apoyo general estimulará su entusiasmo por prepararse de forma más especializada y responsable, al percibir una mayor valoración general de su servicio.

Una constante que recorre este sector es la persistente crítica de los *superiores locales* y los *de 36-55 años*, los cuales, siendo lógicamente los primeros interesados en conocer y valorar la presencia y calidad efectiva de las nuevas vocaciones con las que trabajan codo a codo, se centran de forma instintiva en sus formadores, valorándolos en base a la calidad de los nuevos formandos.

Las opiniones de los superiores generales y provinciales, de los mismos formadores y de los más jóvenes, son siempre más positivos.

Las ocasiones de encuentro y de evaluación entre los formadores de los distintos niveles, se realizan con una cierta frecuencia, pero se concentran preferentemente dentro de la misma provincia o de la Orden, siendo en cambio bastante reducidos y limitados los encuentros externos con otras Órdenes o Congregaciones. El nivel de información de los HSJD resulta más bien limitado y como se ha destacado en este ámbito, no es raro que los superiores provinciales y locales se sientan desinformados. Lo que causa estupor es el que la circulación de la

información no es fluida, al menos en el sector de las vocaciones y de la formación de los formadores.

Estudiando en el ámbito de la Orden la **difusión de la información de los Hermanos sobre la formación**, llegamos a descubrir que sobre el “Proyecto Formativo” hay sólo un conocimiento generalizado y difuso de sus contenidos para los 2/3 de los HSJD especialmente en AL, en África, en Asia, a nivel de quienes tienen cargos de responsabilidad en los distintos sectores. Por ello debería propiciarse un mayor conocimiento del “Proyecto Formativo” especialmente entre los grupos más débiles de los Hermanos.

Esto constituye el punto de partida para llegar a su **profundización, interiorización y aplicación en la vida diaria**. Globalmente considerados, más de la mitad de los encuestados están comprometidos en un esfuerzo por profundizar, interiorizar y llevar a la práctica las indicaciones del “Proyecto Formativo”. Pero una tercera parte (casi el 40%: de 250 a 290 HSJD) de los que han manifestado que lo conocen, confiesan todavía resistencias, descuidos y negligencias (*poco + nada*) sobre todo a nivel práctico.

De todo esto emerge la constatación que hay todavía mucho por hacer acerca de la interiorización y la aplicación del “Proyecto Formativo” en la vida práctica, al menos para cerca de la mitad de los Hermanos. Las constantes más repetidas y positivas en los distintos niveles se pueden concretar, como es lógico, entre los superiores, mas también entre los Hermanos de USA, de Asia y de EC, en las variables relativas a las clases de edad se destacan los jóvenes, los graduados y los formadores vocaciones.

Por otra parte la mitad de estos mismos formadores no consiguen dedicarse exclusivamente a la formación de sus jóvenes, debiendo asumir también otros cargos, especialmente en África y en AL. Más afortunado es el **21.2% de los HSJD que pueden comprometerse de forma exclusiva**, como son los de Asia y de EC.

Forma parte de los intereses de la Orden y de la formación el conocer las coordenadas, es decir **el “Proyecto Formativo”, los Hermanos en formación, y los centros de formación**. Su conocimiento es la señal más elemental del grado de información y de interés que los HSJD demuestran frente al sector formativo y vocacional. De estos datos se deriva la confirmación de nuestras reflexiones precedentes, sobre todo en lo que respecta al “Proyecto Formativo”, que debería ser mayormente conocido también entre los que no están directamente implicados en la formación.

Mientras está extendido *el conocimiento de los Centros de formación (80.1%) de la propia provincia y de los Hermanos en formación (72.9%)*, aparece relativamente limitado el sólo conocimiento de las *líneas del “Proyecto Formativo” (49.4%) que no llega ni siquiera a la mitad de los encuestados*. Se confirma así un cierto descuido en el conocimiento del “Proyecto Formativo” a casi todos los niveles, sobre todo en USA y entre los que no están implicados en la formación o en cargos de responsabilidad. Una buena disposición e implicación en los problemas de la formación se evidencia a nivel de los más jóvenes y los de 36-55 años, y por supuesto (aunque no siempre) entre los mismos formadores.

Pero la atención de los superiores centrales se orienta mayormente a **los contenidos concretos de la formación y en su adecuación a los nuevos desafíos**, que se han recogido en las preguntas 43 y 44.

Mientras se valora positivamente y se promueve con buen reconocimiento los resultados obtenidos en el esfuerzo hecho por formar a la responsabilidad personal, a la adaptación que exige la misión hospitalaria, a la disponibilidad para el cambio que exige la obediencia, queda la preocupación por la respuesta todavía inadecuada a los dos últimos desafíos: el de la *formación a la cultura propia de los jóvenes* y a la *multiétnicidad de las comunidades* caracterizada cada vez más por la presencia de Hermanos procedentes de diferentes países y culturas.

Se trata de un aspecto problemático que aunque estaba ya previsto en las reflexiones del *Proyecto Formativo* (cf. Introducción y art. 33º, 70b), todavía no ha encontrado una solución adecuada, dado que *más de la mitad de los Hermanos (51,1%) confirma que no hay una alternativa real para los centros interprovinciales de formación.*

CAPÍTULO SEXTO

LA PASTORAL VOCACIONAL FENOMENOLOGÍA Y PERSPECTIVA

El análisis sobre el estado actual de la formación en la Orden Hospitalaria de los Hermanos de San Juan de Dios nos ha comprometido en un camino muy articulado y complejo. Se ha partido de una mirada general sobre la distribución de los Hermanos encuestados en sus diferentes funciones, roles y características estructurales de edad, de residencia, de títulos de estudio. Después pasamos a estudiar los resultados de los principales rasgos característicos de la consagración religiosa realizada en los votos de pobreza, de castidad, de obediencia y de hospitalidad. Nos hemos apoyado además sobre la valoración del carisma y de la misión más específica de la Orden, del nuevo rol que cada Hermano de San Juan de Dios está intentando vivir, en las fases de la formación inicial y permanente, en su relación con los Colaboradores y en su compromiso en la pastoral de la salud. En este itinerario, un lugar de gran importancia viene asumido por la Comunidad mediante sus ritmos de oración, de vida fraterna, de animación religiosa y apostólica. La última etapa de nuestro itinerario ha estado comprometida en estudiar la formación de los formadores, los contenidos del “Proyecto Formativo” y la estructura formativa de la Orden.

Nos encontramos ahora justamente en el punto culminante de nuestro estudio, que es el objeto del presente capítulo sexto, para abordar **la fenomenología y el análisis** más exactamente de la pastoral vocacional y de sus diferentes articulaciones. Se trata en particular de analizar cómo las diversas Provincias y regiones están afrontando el problema de la pastoral vocacional, de los animadores vocacionales, de la importancia que cada Comunidad destina en hacer surgir, desarrollar y acompañar las nuevas vocaciones, los valores carismáticos típicos de la Orden y de los que actualmente pueden orientar mejor a los jóvenes en su elección de vida. En fin un capítulo aparte será dedicado a la rica y preciosa contribución de las propuestas sugeridas por todos los Hermanos para mejorar la pastoral vocacional en sus más diversas y articuladas dimensiones operativas.

Se trata de un argumento muy importante, ya que su foco específico ha sido sobre todo objeto también de una reflexión bastante articulada en el mismo “Proyecto Formativo” (nn.98-102), donde se precisa la naturaleza (nn.98-99), el objetivo general (n.100), los objetivos específicos (n.101) y los medios para dar a conocer el carisma de la Orden (n.102). Además está a la base motivacional de este valioso estudio, en el que intentamos destacar **recursos y límites de la pastoral vocacional en cada región y Provincia.**

Sobre la línea de estas indicaciones nuestro estudio quiere asumir una estructura totalmente particular, con la cual trataremos de organizar las preguntas de esta sección (pregs.45-53). Mientras de hecho creemos más oportuno reservar un capítulo específico (el siguiente) a las diferentes propuestas de los Hermanos a favor de mejorar y potenciar la pastoral vocacional exactamente de la pregunta 54, en éste que estamos afrontando, intentamos desarrollar una descripción de la fenomenología de la PV, atenuada en el interior de la Orden, la fuerza de sus procesos y la presencia de sus estructuras mediante un análisis más detallado, que según la

lógica interna del estudio se presta más fácilmente a valorar las diversas contribuciones de los Hermanos.

Articularemos por ello nuestras reflexiones, según **los siguientes párrafos**, que reflejan la distribución de las preguntas del cuestionario en esta parte bastante estructurado y organizado lógicamente:

1. Estudio sociológico de los factores de insuficiencia de vocaciones en la diferentes regiones (p.45)
2. Compromiso de cada Provincia para afrontar la pastoral vocacional (pp.46-48)
3. Las carencias y las dificultades en la pastoral vocacional (p.49)
4. Los animadores de la pastoral vocacional: su preparación y compromisos (p.50)
5. La Comunidad religiosa: sujeto importante de la pastoral vocacional (p.51)
6. Disponibilidad de los Hermanos en las diferentes dimensiones de la pastoral vocacional (p.52)
7. Los valores carismáticos de la Orden a proponer actualmene a los jóvenes (p.53).

1. LOS FACTORES DE INSUFICIENCIA DE VOCACIONES EN LAS REGIONES (preg.45)

Esta pregunta, específica sobre la carencia de vocaciones, ya ha sido hecha anteriormente en las preguntas nn.18 y 26, con las cuales eventualmente podemos hacer después comparaciones. Pero aquí en nuestro caso se desea contextualizar el problema en las zonas geográficas de las diversas Provincias/Delegaciones, en una reflexión que sea más concreta frente a las dificultades del propio territorio. Imprescindiblemente ello está marcado por las características socioculturales propias, diferentes sobre todo de otros continentes, ya más o menos afectados por los problemas de la escolarización, de la modernidad y de la postmodernidad. Se ha tratado de un esfuerzo que cada HSJD estaba invitado a hacer, reflexionando sobre los problemas de la propia provincia/delegación: un esfuerzo que ha permitido tomar consciencia de determinadas situaciones que antes podían ser pasadas desapercibidas y por lo tanto no influir sobre la marcha de las comunidades.

1.1. Análisis global

Analizaremos los resultados de manera detallada recogiendo aquello que cada uno de los Hermanos han observado en las diferentes zonas geográficas. Pero en primer lugar es preciso y útil poder tener y presentar **una visión global sintética del fondo y del contexto** dentro de la cual situar las opiniones de la totalidad de los Hermanos. Ellos se ha expresado sobre este tema muy espinoso con una **cohesión casi total, equivalente al 97.5% de las contestaciones**, que ha hecho registrar solamente un insignificante y pequeño grupito del 2.5% de HSJD que no han dado ninguna respuesta.

Del cuadro aportado surge una lectura del particular contexto sociocultural muy sorprendente, sobre todo por la gradación descendente, con la cual vienen a colocarse los porcentajes de los diferentes factores o fenómenos sociales considerados por los Hermanos como causa de la escasez de vocaciones en la propia región.

En efecto la pregunta concreta sobre las causas de la falta de vocaciones se expresaba en los siguientes términos:

“Entre las causas de la escasez de vocaciones, ¿cuáles del elenco siguiente te parecen las prevalentes en tu Provincia/Delegación?”

	%
1. El ambiente social desfavorable (secularización, consumismo, etc.)	52.9
2. La pérdida del sentido religioso de la vida	42.7
3. La dificultad de los jóvenes para hacer proyectos a largo plazo	35.4
4. Los jóvenes hoy tienen otras muchas posibilidades y alternativas	30.5
5. La falta de testimonio de algunos miembros de la Iglesia	27.3
6. Problemáticas familiares (divorcios, ausencia de valores, etc.)	22.4
7. La carencia de propuestas válidas y atrayentes por nuestra parte	20.6
8. La disminución de nacimientos	18.6
9. La falta de personal dedicado a la pastoral vocacional	16.7
10. Otros	3.8

La razón principal por todos reconocida, **no parece ser la falta de personal dedicado a la pastoral vocacional** destacada sólo por el **16.7%** de los Hermanos. Hay razones de fondo mucho más fuertes y más duras de afrontar, que son relativas a varios factores socioculturales. Es sobre estas que estamos llamados a incidir en nuestro contexto, porque son estos los retos más concretos con los cuales enfrentarnos. No debe ciertamente constituir una excusa a nuestra falta de preparación psicológica y cultural. Por tanto deben ser asumidas con un salto cualitativo para un compromiso más bien vasto de prepararse para abordar fenómenos más grandes que nosotros con los atrezos mentales, culturales y religiosos más adecuados. Se trata de problemas culturales de fondo para no ocultar o evitar. Es sobre este terreno que estamos conducidos a medirnos, un ámbito muy comprometido, más profundo y vasto que no puede conformarse sólo con dedicar algún Hermano más que se agregue al equipo de pastoral vocacional.

Exactamente por esta faceta más compleja, que frecuentemente supera nuestro radio de acción, podría inducir sentimientos de impotencia y de desconfianza, de los que es necesario defenderse, contraponiendo inteligentemente estrategias más adecuadas y de mayor tranquilidad. Estas van a afectar al mismo proyecto cultural, religioso y formativo de la Orden, no sólo llamado a sofocar cíclicos y contingentes situaciones de emergencia, sino sobre todo a proyectar radicales líneas de acción y de desarrollo, sobre la estela de las mismas indicaciones metodológicas que están animando la acción pastoral del mismo actual Pontífice Benedicto XVI frente a los retos culturales de nuestro tiempo. Se trata, a nuestro parecer, de salir con equilibrio de una situación de puro contraste y bloqueo de situaciones emergentes, que no se van a descuidar, sino de desarrollar estrategias proyectivas y de desarrollo bastante concretas para no embarcarse en un proyecto inaccesible y puramente abstracto.

Volviendo a nuestro cuadro de referencia, más de la mitad de los Hermanos claramente han concretado y reconocido la primera razón de la falta de vocaciones en el **ambiente social de secularización y de consumismo desfavorable al surgimiento de las vocaciones (52.9%)**, que por nada ayuda a una elección de vida más austera, exigente y generosa. Podría tal vez ser esta también una respuesta cómoda, pero no es así.

Enseguida de hecho, como segundo factor aunque a distancia de 10 puntos porcentuales, se subraya otra razón de fondo más sustancial e intrínseca (cfr. también preg. 22,3) que es **la pérdida del sentido religioso de la vida (42.7%)**, a cuya reconstrucción estamos por lo tanto todos llamados a trabajar, al menos en nuestros ambientes, para crear aquellos espacios en los cuales este sentido religioso, todavía pueda estar presente, pampable, más visible y estimulante (.."en más respirable", sugería el gran poeta Dante): es la llamada de lo trascendente, de lo espiritual, antídoto de la aridez del espíritu producto de la tecnología, que el S. Padre Benedicto XVI nos ha recordado en su primer y reciente mensaje de Navidad (2005).

Estas razones sociológicas externas de carácter sociocultural se añaden, con 8 puntos de diferencia, a aquellas más específicamente psicológicas e interiores de la frágil estructura de la personalidad del joven de hoy (cfr. preg. 26,4 y 10, considerada la primera gran razón de las dificultades para integrarse en la Orden y de los sucesivos abandonos) que se expresan en la **dificultad para hacer proyectos de largo plazo (35.4%)**.

Ellos tienen **actualmente muchas otras posibilidades y alternativas (30.5%)**, estimuladas por el consumismo y por la amplísima gama de ofertas de carrera, presentadas a quien tenga un mínimo de requisitos actitudinales y de ambiciones personales. No faltan sin embargo también **contratestimonios por parte de algunos miembros de la Iglesia (27.3%)** o también de los mismos Hermanos, como ya es observado también en la preg. 26.6 y 7 y en el siguiente comentario.

No están ausentes al conocimiento de los HSJD, las condiciones difíciles en las que actualmente se encuentra la **familia y sus problemáticas (22.4%)** por las más fáciles y por las numerosas crisis, por el aumento de las separaciones y de los divorcios, por la siempre más frecuente y creciente conflictividad familiar aumentada por la hipersensibilidad en la relación con el otro frecuentemente percibido como una pelota en los pies, respecto a la misma excesiva ambición de autorrealización, por el sentido de vacío educativo y ausencia de valores que permeabilizan el ambiente, además de por la promulgación misma de leyes e instituciones que no sólo no defienden la integridad, ni siquiera ofrecen sostenimiento y recursos para afrontar el incremento, múltiples e insustituibles responsabilidades.

A esto de manera real se añade la persistencia de una acentuada reducción demográfica y de una **disminución de los nacimientos (18.6%)** que no dan señales de recuperación y que además amenaza el mismo recambio generacional. Y así las propias familias siempre más reducidas en número, siempre más pequeñas y siempre más frágiles, con dificultad permitirán a su propio hijo, muy frecuentemente único, hacer una elección vocacional de tipo religioso o sacerdotal.

Por último, *last but not least*, un quinto de los HSJD confiesa el autorreconocimiento y demasiado lleno de confusiones de una laguna, más frecuente de cuanto se piensa, en la constatada **carencia de propuestas válidas y atrayentes por parte de los mismos HSJD (20.6%)**, frente a la cual bien poco ha de solucionar la estructural multiplicación de Hermanos ad hoc destinados, para superar, cuando es posible, **la escasez de personas dedicadas a la pastoral vocacional (16.7%)**.

Si en efecto el equipo de pastoral vocacional es necesario en una Provincia/Delegación para mantener viva la urgencia y el sentido de la responsabilidad vocacional de la Provincia y de cada Hermano, por si sólo no es todavía suficiente para suscitar vocaciones. Si el sentido de la propuesta vocacional no es reconocido exactamente por cada uno y por todos, difundida

capilarmente como consciencia de cada Hermano, deseoso y comprometido a... encontrarse el mismo... sucesor que lo sustituya en la Orden, bastante limitado queda el esfuerzo del equipo de pastoral vocacional. Quizá alguna vez podría encontrar un argumento sustitutivo para disminuir esta responsabilidad personal y colectiva.

En conclusión, es muy iluminador y significativo destacar, en todo este largo y detallado análisis sobre la falta de vocaciones y sobre las dificultades vocacionales que se vienen a encontrar, que los Hermanos distribuyan sus respuestas sobre una gama bastante articulada y porcentualmente diferenciada de factores, sobre todo después del gran impacto de los primeros dos ítem que recogen las observaciones de la mayor parte de los encuestados. Los datos porcentuales de hecho no se concentran sólo sobre uno o dos factores sobre los cuales convienen homogéneamente los pareceres de todos los HSJD, sino que se dispersan en un frente también cuantitativamente muy amplio, para significar cómo los problemas no son reductivamente limitados a pocos, sino que requieren una estrategia metodológica más compleja que se abra sobre más campos de dificultades. La toma de consciencia, que los Hermanos han demostrado tener a la vista de este mapa diferenciado de múltiples causas o mejor con-causas, ayuda a evitar la desorientación, facilita la puesta en acción ante la variedad de los problemas y empuja a afrontarlos concretamente con sabiduría y serenidad.

1.2 Estudio analítico de las variables estructurales: zonas, edades, roles.

¿Cómo es concebido el orden y la gravedad de las dificultades por los diversos Hermanos?.

¿Hay una visión uniforme o las diferentes zonas de procedencia y de trabajo apostólico, las diferentes edades, los diversos roles desempeñados, niveles culturales de madurez humana influyen en determinar una particular visión de la sociedad?.

Mientras la gradación global y sintética de los totales ha sido ya presentada más arriba, aquí nos detenemos sobre el análisis de cada variable estructural, en particular sobre las diferencias implicadas en las zonas geográficas de procedencia.

La tab. 6.1 y las otras siguientes nos documentan las diversas percepciones.

La lectura vertical de cada columna, nos ayuda a tener la gradación de la importancia que **cada particular región** atribuye a las dificultades más graves presentes en la propia zona, ordenadas por los datos porcentuales del máximo al mínimo.

El influjo del ambiente secularizado y consumista ha sido subrayado por la mayoría, en medida superior a la media de las respuestas procedentes sobre todo de ES (65.5%) y de EC (56.1%), de AL (47.7%) y también de Asia (41.7%). Es sin embargo escasamente considerado por África (28.6%) que lo coloca el sexto lugar, detrás de la *falta de testimonio por parte de algunos miembros de la Iglesia (50%)*, a la *pérdida del sentido religioso (36.9%)*, a la *falta de personal para la pastoral vocacional (34.5%)* a la *dificultad de los jóvenes para hacer proyectos a largo plazo (34.5%)*.

La falta de testimonio por parte de algunos miembros de la Iglesia constituye la primera dificultad también para Asia (45.7%) que sitúa como segundo *el ambiente social desfavorable (41.7%)* junto a las *múltiples alternativas ofrecidas actualmente a los jóvenes (41.7%)*, la *pérdida del sentido religioso (33.9%)* y la *disminución de los nacimientos (32.3%)*.

Para USA la causa principal de la carencia de vocaciones es *la pérdida del sentido religioso (50%)*, delante del hecho que los jóvenes tienen otras alternativas (40%) o no están dispuestos a hacer proyectos a largo plazo (40%); sólo en cuarta instancia ellos atribuyen un cierto influjo al ambiente social desfavorable (35%).

Tab. 6.1 – Causas de la carencia de vocaciones en tu Provincia/Delegación. Distribución por zonas de procedencia (en V.A. y %)

	TOTAL respon den	Z O N A S de PROCEDENCIA					
		Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	25	14	4	1	4	1	1
	2.5	3.7	2.1	1.2	2.3	.8	1.7
Ambiente social desfavorable	535	249	106	24	82	53	21
	52.9	65.5	56.1	28.6	47.7	41.7	35.0
Problemáticas familiares	227	65	55	25	48	20	14
	22.4	17.1	29.1	29.8	27.9	15.7	23.3
Diminución d. nacimientos	188	103	30	0	8	41	6
	18.6	27.1	15.9	.0	4.7	32.3	10.0
Pérdida d. sentido religioso	432	179	69	31	80	43	30
	42.7	47.1	36.5	36.9	46.5	33.9	50.0
Dific.Jóv. proyectos l.p.	358	148	73	29	59	25	24
	35.4	38.9	38.6	34.5	34.3	19.7	40.0
Faltan personas Past.Vocac.	169	32	30	29	40	31	7
	16.7	8.4	15.9	34.5	23.3	24.4	11.7
Carencia propuestas válidas	208	78	28	22	32	34	14
	20.6	20.5	14.8	26.2	18.6	26.8	23.3
Jóvenes otras alternativas	309	109	60	16	47	53	24
	30.5	28.7	31.7	19.0	27.3	41.7	40.0
No testimonio de Iglesia	276	66	43	42	50	58	17
	27.3	17.4	22.8	50.0	29.1	45.7	28.3

Para AL, la segunda causa de tal carencia es atribuida a la *pérdida del sentido religioso de la vida (46.5%)*, seguida de la *dificultad de los jóvenes para hacer proyectos a largo plazo (34.3%)* pero también a la *falta de testimonio de las personas de la Iglesia (29.1%)* y al agravamiento de las *problemáticas familiares (27.9%)*.

Para EC, la mayor dificultad consiste en el *ambiente social desfavorable (56.1%)* incluye consumismo y secularización, seguido de la *dificultad de los jóvenes para hacer proyectos a largo plazo (38.6%)*, a la *pérdida del sentido religioso (36.5%)* a las *problemáticas familiares (29.1%)*.

La ES mantiene como primera la dificultad del *ambiente de secularización y del consumismo (65.5%)*, en segundo lugar, a casi 20 puntos de diferencia, la *pérdida del sentido religioso (47.1%)* y la *dificultad de los jóvenes para hacer proyectos a largo plazo (38.9%)*, la *pluralidad de las alternativas ofrecidas (28.7%)* y la *disminución de los nacimientos (27.1%)*.

Es curioso manifestar cómo el ítem relativo a la *carencia de propuestas válidas* en todas la regiones, ocupa los últimos lugares de la clasificación, del sexto para abajo sobre nueve propuestas, junto al problema de la *disminución de los nacimientos* (considerado tal sólo por ES y Asia). Podría ser leído como un índice positivo como un aspecto que ya en este aspecto está

cuidado y no constituye problema sino para pocos como, también podría estar el otro aspecto más negativo, de una cierta licencia del hecho de la percepción general ("*no se tiene cuidado*").

Poniendo el foco de nuestro examen sobre **variables de edad**, podemos conocer la importancia y la gradación atribuida a tales causas por parte de los diversos grupos de edad. En otras palabras ¿Cuáles son los problemas considerados más importantes por parte de los jóvenes, de los adultos, y de parte de los ancianos? ¿Qué piensan los Hermanos jóvenes de los problemas de los jóvenes y de sus dificultades? ¿Cómo los valoran?.

Lo ponemos de relieve en la tabla 6.2 que nos ofrece la visión de conjunto. Aquí también nuestra lectura se desarrollará en vertical sobre las diversas columnas relativas a las **varias clases de edad y años de profesión**.

Para todas las clases con porcentajes diferenciados, la primera causa de tal carencia es dada al *ambiente social desfavorable de consumismo y de secularización*, excepto para los jóvenes, los cuales, poniéndola en segundo lugar, manifiestan sin embargo más importante y primaria *la falta de testimonio por parte de algunos miembros de la Iglesia (41%)* que, sin embargo, para las otras clases de edad vienen consideradas del quinto al octavo lugar.

La clasificación de los jóvenes de hecho, se aleja notablemente de aquella de las otras tres clases, porque además de la consideración de las observaciones precedentes en torno a los primeros dos factores, en el tercer lugar colocan *la pérdida del sentido religioso (38.5%)*, seguida de la falta de personas dedicadas a la *pastoral vocacional (31.8%)*, que sin embargo para todas las otras clases ocupa los últimos dos puestos, *la dificultad de hacer proyectos a largo plazo (31%)* *la multiplicidad de las alternativas ofrecidas a los jóvenes (29.7%)* *las problemáticas familiares (22.2%)* consideradas sin embargo relevantes por las últimas dos clases de edad; *la carencia de propuestas válidas (20.1%)* y, por último, *la disminución demográfica (10.9%)* que sin embargo por los mayores de 56 años, es valorado con mayor atención.

Es interesante destacar cómo todas las clases de edad y las franjas de años de profesión están acordes en atribuir más o menos el mismo puesto de la clasificación a las siguientes causas, en orden decreciente: el ambiente social desfavorable, la pérdida de sentido religioso de la vida, la dificultad de los jóvenes para realizar proyectos de largo plazo y por último la presencia de alternativas atrayentes.

Cuando nuestra atención se centra, sin embargo, sobre los **roles desempeñados** por varios Hermanos es interesante analizar la prioridad atribuida por los diferentes superiores centrales y locales, por los formadores o simplemente por los Hermanos. También aquí aparecen sintonías y divergencias, al menos respecto al lugar de clasificación que viene atribuido a varios ítems.

Para todos y cada uno de los roles desempeñados el primer lugar es dado al *ambiente social* (sobre todo por los superiores mayores) y el cuarto lugar a la *multiplicidad de alternativas ofrecidas a los jóvenes* (sobre todo por parte de los superiores locales y por los formadores). General identidad y convergencia en las prioridades con respecto al factor *pérdida de sentido religioso de la vida* situado en el tercer lugar, precedido de la *dificultad para hacer proyectos de largo plazo*.

Tab. 6.2 – Causas de la carencia de vocaciones en tu Provincia/Delegación. Distribución por clases de edad y años de profesión (en V.A. y en %).

	TOTAL respon den	CLASES de EDAD				AÑOS de PROFESIÓN			
		18-35 años	36-55 años	56-74 años	75-96 años	Hasta 5años	6-25 años	26-50 años	Más de 50 años
T O T A L	1012	239	307	324	132	208	280	349	148
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	23.6	30.3	32.0	13.0	20.6	27.7	34.5	14.6
No Responden	25	3	5	8	8	3	1	12	7
-----	2.5	1.3	1.6	2.5	6.1	1.4	.4	3.4	4.7
Ambiente social desfavorable	535	94	151	198	84	84	128	208	97
-----	52.9	39.3	49.2	61.1	63.6	40.4	45.7	59.6	65.5
Problemáticas familiares	227	53	54	85	34	41	63	81	41
-----	22.4	22.2	17.6	26.2	25.8	19.7	22.5	23.2	27.7
Diminución d. nacimientos	188	26	47	75	36	21	37	86	38
-----	18.6	10.9	15.3	23.1	27.3	10.1	13.2	24.6	25.7
Pérdida d. sentido religioso	432	92	118	153	63	77	109	165	67
-----	42.7	38.5	38.4	47.2	47.7	37.0	38.9	47.3	45.3
Dific.Jóv. proyectos l.p.	358	74	117	119	44	65	100	121	62
-----	35.4	31.0	38.1	36.7	33.3	31.3	35.7	34.7	41.9
Faltan personas Past.Vocac.	169	76	52	33	8	62	56	33	12
-----	16.7	31.8	16.9	10.2	6.1	29.8	20.0	9.5	8.1
Carencia propuestas válidas	208	48	87	61	12	46	81	66	15
-----	20.6	20.1	28.3	18.8	9.1	22.1	28.9	18.9	10.1
Jóvenes otras alternativas	309	71	98	100	37	63	89	107	41
-----	30.5	29.7	31.9	30.9	28.0	30.3	31.8	30.7	27.7
No testimonio de Iglesia	276	98	96	61	20	81	94	75	19
-----	27.3	41.0	31.3	18.8	15.2	38.9	33.6	21.5	12.8
Otros	38	5	13	17	3	7	12	15	3
-----	3.8	2.1	4.2	5.2	2.3	3.4	4.3	4.3	2.0

La misma identidad de visión se tiene también al *colocar unánimemente hacia los últimos lugares de la clasificación* la problemática familiar, el descenso demográfico (factores sociales), la falta de personas para la pastoral vocacional y la carencia de propuestas válidas y atrayentes por parte de la Orden (factores religioso-congregacionales).

Tab. 6.3 – Causas de la carencia de vocaciones en tu Provincia/Delegación. Distribución por cargos desempeñados (en V.A. y %)

	TOTAL respon den	CARGOS DESEMPEÑADOS			
		Gobgen Gobpro	Suploc Direc. Centro	Forma- dor vocac.	Ningún cargo
T O T A L	1012	87	222	70	633
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	8.6	21.9	6.9	62.5
No Responden	25	0	5	1	19
-----	2.5	.0	2.3	1.4	3.0
Ambiente social desfavorable	535	58	122	39	316
-----	52.9	66.7	55.0	55.7	49.9
Problemáticas familiares	227	22	55	15	135
-----	22.4	25.3	24.8	21.4	21.3
Diminución d. nacimientos	188	20	43	4	121
-----	18.6	23.0	19.4	5.7	19.1
Pérdida d. sentido religioso	432	37	84	24	287
-----	42.7	42.5	37.8	34.3	45.3
Dific.Jóv. proyectos l.p.	358	41	96	23	198
-----	35.4	47.1	43.2	32.9	31.3
Faltan personas Past.Vocac.	169	7	36	15	111
-----	16.7	8.0	16.2	21.4	17.5
Carencia propuestas válidas	208	15	45	15	133
-----	20.6	17.2	20.3	21.4	21.0
Jóvenes otras alternativas	309	23	70	24	192
-----	30.5	26.4	31.5	34.3	30.3
No testimonio de Iglesia	276	22	52	26	176
-----	27.3	25.3	23.4	37.1	27.8
Otros	38	3	6	5	24
-----	3.8	3.4	2.7	7.1	3.8

Por cuanto se refiere al ítem relativo a la *falta de testimonio por parte de algún miembro de la Iglesia*, mientras los superiores centrales y locales lo sitúan en quinto o sexto lugar, los formadores los colocan en segundo puesto (37.1%), antes todavía de *la pérdida de sentido religioso* (34.3%).

La clasificación de los formadores vocacionales sobre la escala de los primeros cinco puestos ven el primero el ambiente social desfavorable (55.7%), después la falta de testimonio de las personas de Iglesia (37.1%), seguido de la pérdida del sentido religioso (34.3%), de la excelencia de las alternativas (34.3%) y en el quinto lugar la dificultad de los jóvenes para realizar proyectos a largo plazo (32.9%).

La análoga clasificación de los superiores del Gobierno General y Provinciales presenta, sin embargo, el siguiente recorrido: ambiente social (66.7%), la dificultad de proyectos a largo plazo (47.1%), la pérdida del sentido religioso (42.5%), la excelencia de las alternativas (26.4%), la falta de testimonio de las personas de Iglesia (25.3%).

Útil es la comparación con la clasificación de los más jóvenes, que es aquí más interesada, teniendo un recorrido muy particular, así ilustrado al menos en sus primeros cinco niveles, y en este orden: la falta de testimonio de las personas de Iglesia (41%), el ambiente social desfavorable (39.3%), la pérdida del sentido religioso (38.5%), la carencia de encargados de la pastoral vocacional (31.8%), la dificultad de proyectos a largo plazo (31%).

1.3. Estudio analítico por grupos de causas

Para analizar mejor en profundidad cada causa de la carencia de vocaciones, creemos necesario articular nuestro estudio sobre tres niveles de causas, correspondientes a los tres ambientes sociales individuales y religiosos, solamente enumerados:

1. Causas de tipo socio-cultural
2. Causas de tipo psicológico individuales
3. Causas de tipo religioso-congregacionales.

1.3.1. Causas de tipo socio-cultural.

Sobre la carencia de las vocaciones religiosas hemos visto que interviene el influjo de diversas causas. En primer lugar tomamos en consideración aquellas de carácter sociocultural, que son aquellas macrosociales, más difundidas, más estudiadas por la literatura sociológica y también más visibles. A este nivel podemos incluir los fenómenos señalados en los ítems n.1, 2 y 3, relativos al ambiente social (1), a las problemáticas familiares (2), y al generalizado descenso demográfico (3).

El ambiente social invadido por la secularización y el consumismo (52.9%) constituye un contexto poco favorable al surgimiento y al desarrollo de las vocaciones religiosas. Parece esto, pues, un dato confirmado por toda la literatura atenta a observar las tendencias culturales de nuestro tiempo, incluso si en ella se afianzan también temas relativos al resurgir de lo sagrado y del sentimiento religioso. Aún aceptando la eventual aceleración, consideramos todavía que no parecen ser estas las bases suficientes para la madurez de una elección religiosa como la de una consagración definitiva a Dios. Sobre ella sin embargo de manera más pesada parece incidir el estilo de vida difundido por el consumismo que corta las alas a cualquier impulso de

generosidad, acomodando a los jóvenes en un clima de plácida aquiescencia en el bienestar ya alcanzado.

Lo destacan sobre todo con puntuaciones superiores a la media, las zonas de ES (65.5%) y de EC (56.1%). A ellas se aproximan en el orden AL (47.7%) Asia (41.7%), USA y con 25 puntos de diferencia África (28.6%), donde estos problemas no han afectado nada.

Los denuncian sobre todo los de más de 56 años (61.1%), los ancianos (63.6%), y con el 49.2% los HSJD entre los 36 y los 55 años; de manera muy limitada los más jóvenes (39.3%) con 13 puntos de menos respecto a la media.

Con el aumento de la edad y con la importancia de rol ejercido, crece también el porcentaje de influencia atribuido al ambiente social, más que no el individual de la fragilidad de la personalidad juvenil.

Un débil influjo es, sin embargo, atribuido a las *problemáticas familiares* (22.4%). Estas, de hecho son también tomadas en consideración, pero situadas en una zona intermedia, ni tras los más importantes, pero tampoco en las que hay que rechazar. Esto sirve sobre todo para África (29.8%), para EC (29.1%) y para AL (27.9%): en las tres zonas ellas ocupan el quinto lugar de importancia sobre nueve. Un cierto influjo les atribuyen por los más ancianos (25.8%) respecto a los más jóvenes (22.2%), por los superiores del Gobierno General y Provinciales (25.3%) respecto a los formadores (21.4%); por los graduados respecto a los diplomados.

La consideración de esta causa social es complementada por el examen del factor relativo al *decrecimiento demográfico* (18.6%). Este viene a ocupar generalmente el último o el penúltimo puesto en la clasificación por importancia, más destacado en las zonas geográficas de ES (27.1%) y de Asia (32.3%) que entre ambas ocupan el quinto puesto por orden de importancia, sobre todo por parte de los ancianos y de los superiores centrales respecto a los más jóvenes y a los formadores.

Al margen de cuanto se ha expuesto y sólo por tener un elemento de información y de *comparación con la situación italiana*, aunque si no es muy pertinente a la Orden (que es mundial y prevalentemente constituido por Hermanos laicales) sin embargo conviene conocer algunas indicaciones de fondo útiles, recabadas de las más recientes investigaciones sociológicas en el ámbito nacional.

La media de los seminaristas mayores (filósofos y teólogos) es constante en torno a 3.000 al año, si antes ingresaban en el seminario a los 10-14 años, hoy desde los 18 a los 40. Los viveros son siempre los mismos: las vocaciones nacen en familias numerosas, religiosas y practicantes, entre los jóvenes que frecuentan las parroquias y la Acción Católica. Sólo 5 sacerdotes sobre 100 y 7 seminaristas sobre 100 son hijos únicos. Las familias son de condición media, ni indigentes, ni hacendados, pero los vínculos familiares son muy sólidos: (el 84% de los sacerdotes y el 78% de los seminaristas definen "fuerte" el vínculo entre los propios padres).

Los jóvenes que proceden en los seminarios de los movimientos (Focolaris, Neocatecumenales, Comunión y Liberación y Opus Dei) son menos de los que se piensan, también porque las asociaciones tienen sus propios centros de formación sacerdotal. El papel de la parroquia es

central: la han frecuentado el 98% de los sacerdotes y el 94% de los seminaristas comenzando de monaguillos.

La vocación se descubre gracias a un sacerdote o a la madre, figuras importantes en el camino de la fe, y crece mediante variadas experiencias. El 85% de los sacerdotes y el 67% de los seminaristas han sentido la vocación desde niño o desde joven, pero actualmente en el seminario se entra más tarde, frecuentemente después de la madurez o la universidad. La formación ha sido o es buena para el 83% de los sacerdotes y el 76% de los seminaristas, pero los seminaristas demuestran ser hijos de su tiempo: 6 sobre 10 esperan momentos de crisis.

En conclusión, la atención prevalente de los Hermanos, aún teniendo en cuenta las causas de tipo sociocultural y estructural por nosotros expuesta, sagazmente han atribuido un peso relativo, demostrando, por una parte no menospreciarla, pero orientando las propias opiniones sobre factores bastante más pertinentes y de más directo control posible por parte de los educadores y de los formadores, como son sin embargo las causas de tipo psicológico-individuales. Estas de hecho implican mayormente la intervención educativa de formación y de propuestas por parte de los encargados de la pastoral vocacional como también por otro HSJD que se siente responsabilizado a nivel individual en sus relaciones personales de tipo educativo.

1.3.2. Causas de tipo psicológico individuales.

Hemos incluido bajo esta denominación aquellos factores que, influyendo sobre los estilos de vida de los jóvenes, les condicionan las orientaciones ideales, los valores, los sistemas de significación y que constituyen psicológicamente la raíz misma de una cierta indiferencia o insensibilidad respecto al problema vocacional. Por otra parte estos valores pueden ser susceptibles también de una cierta recuperación positiva mediante la acción educativa y la formación más individualizada de otros cuadros de referencia o de sistemas de significados más convincentes y más importantes. Causas de tipo psicológico e individual son de hecho la *pérdida del sentido religioso de la vida (ítem 4)*, *la dificultad de los jóvenes para realizar proyectos a la largo plazo (ítem 5)*, *la pluralidad y la apetencia de las alternativas de vida ofrecidas actualmente por la sociedad postmoderna y consumista (ítem 8)*. Estudiando los varios aspectos los abordamos individualmente.

La pérdida del sentido religioso de la vida (42.7%) constituye la segunda causa que más influye, sobre la carencia de las vocaciones. Y es perfectamente comprensible, dado que la vocación religiosa nace en un clima de apertura al Transcendente y se fundamenta sobre una dimensión religiosa madura. Aún habiendo sido objeto de atención sólo por los 2/5 de los HSJD, todavía esta causa constituye uno de los factores más relevantes indicados sobre todo por ES (47.1%) por USA (50%) y por AL (46.5%), que la han clasificado en primer y segundo lugares de la clasificación general, nivel también atribuido por las otras áreas geográficas, aunque con porcentajes inferiores como África (36.9%), EC (36.5%) y Asia (33.9%).

Igualmente en todas las cuatro clases de edad a este factor le ha sido atribuido el segundo lugar especialmente por los adultos (38.4%) y por los ancianos (47.7%), mientras que por los más jóvenes (38.5%) el tercero, junto a los Superiores del Gobierno General y Provinciales (42.5%) y locales (37.8%). Estos últimos, sin embargo, se inclinan por atribuir mayor valor al factor siguiente, relativo a la dificultad de los jóvenes para hacer proyectos a largo plazo.

La dificultad de los jóvenes para realizar proyectos a largo plazo (35.4%) ocupa el tercer lugar en la escala de los ítems más escogidos, con 7 puntos de diferencia respecto al anterior y 6 superiores respecto al siguiente que se refiere al *exceso de alternativas ofrecidas (30.5%)*.

La dificultad para asumir compromisos duraderos viene subrayada por los HSJD de ES (38.9%) de USA (40%) también de EC (38.6%), y en menor medida por África (34.5%) y AL (34.3%), casi olvidada en Asia (19.7%) donde ocupa el octavo puesto.

Respecto a las clases de edad, esta dificultad es subrayada por todas las clases de edad, con porcentajes bastantes consistentes, sobre todo por los adultos-jóvenes de 36-55 años (38.1%) y por los adultos maduros de 56-74 años (36.7%), escasamente destacada sin embargo lo es por los más jóvenes (31%, equivalente al 5º puesto de la clasificación de las elecciones hechas por ellos). Los superiores del Gobierno General y Provinciales (47.1%) y los locales (43.2%) la sitúan en el 2º puesto, mientras los formadores vocacionales sólo en el 5º (32.9%).

Por último la *pluralidad de alternativas actualmente ofrecidas a los jóvenes (30.5%)* es tomada en consideración por poco menos de un tercio de los HSJD, pero escogida sobre todo por los HSJD de Asia (41.7%), USA (40%), EC (31.7%) y ES (28.7%); absolutamente no influyen, como es obvio, para África (19%). Respecto a las diferentes clases de edad no se destacan diferencias significativas particulares. Lo que sirve para indicar una cierta homogeneidad de visión, mientras emergen diferencias destacables en cierta medida a nivel de los cargos desempeñados y es considerada importante, más entre los formadores vocacionales (34.3%) que entre los superiores locales (31.5%) y mucho menos por los del Gobierno General y Provinciales (26.4%).

En conclusión, a este segundo grupo de causas que incluye sobre todo las condiciones de vida de los jóvenes se le ha dado un peso mayor. Ocupa los puestos superiores de la clasificación, tanto a nivel global, como también respecto a las características de las diferentes variables de zona geográfica, de edad y de roles ejercidos. Entre las diferencias de cierto relieve manifestamos aquellas bastante típicas relativas a los formadores vocacionales, a los más jóvenes y a las áreas de África y de Asia, descontando sin embargo aquellas de Europa y de los países de la postmodernidad.

1.3.3. Causas de tipo religioso-congregacionales.

Estos factores se refieren especialmente a los estilos de vida relacionados con el ámbito más restringido de la Iglesia y de la propia Orden. Se viene a denunciar sobre todo la falta de testimonio como núcleo central de esta serie de lagunas, derivadas de una mitigación de la vida religiosa, además de un debilitamiento de la propuesta vocacional que corre el riesgo de volverse insignificante. Parece casi propagarse una clase de complejo de inferioridad que bloquea los empujes y los entusiasmos derivados de la consciencia gozosa del valor de la propia vocación y del propio carisma vivido con pasión y generosidad. Se trata de tres situaciones que influyen más directamente sobre la pastoral vocacional y originariamente sobre el estilo entusiasta y celoso de la vida religiosa vivida por los Hermanos.

De los tres ítems que tomaremos en consideración, el señalado con mayor frecuencia e insistencia es el relativo a la *falta de testimonio por parte de algunos miembros de la Iglesia (27.3%)*. Lo hacen sobre todo los HSJD de África (50%) y de Asia (45.7%), los más jóvenes (41%)

respecto a las dos últimas dos clases de edad que lo rechazan pacíficamente (15%); los formadores vocacionales (37.1%) que lo consideran en el 2º lugar respecto a los Superiores del Gobierno General y Provinciales (25.3%); y los graduados (33.7%) respecto a los diplomados (25.8%).

Destacamos por último que esta carencia de testimonio religioso y cristiano ha sido destacada también en la pregunta 26.6 y 26.7 en comparación con la comunidad, y también allí ha sido clasificada entre las primeras dificultades que hacían difícil la integración de los Hermanos jóvenes en la Orden, reproche que era destacada por poco menos del 50% de los Hermanos.

Los otros dos ítems (*carencia de propuestas válidas por parte de los HSJD y de personal adecuado*) no han sido tomados en gran consideración por los encuestados: estos, de hecho, ocupan las partes más bajas de la clasificación, entre el 8º y el 9º lugar, tanto a nivel global como en el específico de las diferentes variables estructurales. El hecho de que justamente en los últimos lugares estén ítems relativos a los problemas vocacionales más estrechamente pertenecientes a los problemas de la Orden nos produce extrañeza y estupor.

Esto hace después difícil incluso una lectura unívoca, ya que parecen múltiples las hipótesis que pueden avanzarse a la vista, alguna vez también contrarias, como cuando se puede formular que aquello sea debido al hecho que para la mayoría de los HSJD todo funciona bien como está y no merece la pena de tomarlo en consideración; en caso contrario se piensa que tales problemas no conciernen a todos y cada uno de los Hermanos, pero *otros* HSJD a esto formalmente delegados por los superiores, así queda cada cual dispensado de cualquier responsabilidad; en caso contrario puede también ser que ellas constituyan una novedad frente a la cual, la mayor parte de los Hermanos, no se encuentra preparado para responder. En cada caso cualesquiera sean las posibles interpretaciones, de los datos surgidos del estudio ofrecemos un detallado análisis.

Estudiándolos separadamente, *la carencia de propuestas válidas y atrayentes por nuestra parte (20.6%)* es indicado por un Hermano sobre 5, y probablemente por los más críticos, que tienen el conocimiento de cuanto sea importante no permanecer cerrados y temerosos de la propuesta vocacional. Convencidos en primer lugar y entusiasmados de la propia vocación, animosos y abiertos, una clara *paressia* generosa, manifiestan que su anuncio constituye una clase de don y de servicio a los que se le acercan.

Este factor es señalado como un punto débil de la pastoral vocacional, especialmente por los Hermanos de Asia (26.8%) y de África (26.2%), pero considerado en el último lugar por los de EC (14.8%) y en el penúltimo por AL (18.6%).

Mirando a la variable edad, mientras los dos tramos más ancianos presentan valores bastante bajos, los de 36-55 años son los únicos a tener en cuenta (28.3%) con un porcentaje de 8 puntos superior a la media, lo que encuentra confirmación también por el análisis de la distribución por años de profesión.

A nivel de roles desarrollados por los superiores y formadores, son especialmente estos segundos en poner en evidencia la carencia (21.4%) respecto también a los superiores (17.2%) cuyos porcentajes no son particularmente significativos; tal sensibilidad parece en fin mayor

entre los 133 Hermanos que no desempeñan ningún cargo de responsabilidad (21%) y que clasifican esta situación en el 6º puesto, respecto al 7º y 8º indicado por los superiores.

Probablemente este problema actualmente coge de sorpresa un poco a todos, por lo cual, una reflexión más atenta y propositiva en los lugares oportunos podrá ser de gran ayuda para poner en marcha una serie de iniciativas de contraste y de proyección.

Última problemática y cierre (límite) en la clasificación de estas causas, *la falta de personas dedicadas a la pastoral vocacional* parece justamente haber sido tomada en consideración por un insignificante 16.7%. Lo que sería un dato positivo se podría decir que el otro 84% de los HSJD está convencido que de hecho este problema no subsiste, porque en la Orden está ya cubierto por la presencia masiva de formadores en la pastoral vocacional. Más problemáticas sin embargo serían otras hipótesis interpretativas de signo contrario.

En cualquier caso esta carencia es particularmente detectada por más de un tercio de los HSJD de África (34.5%) y de casi un cuarto de los de Asia (24.4%) juntamente a los de AL (23.3%). En nada relevante son sin embargo los datos de Europa y de USA, de los más de 56 años, de los superiores tanto del Gobierno General y Provinciales (8%) y locales (16.2%). No así para los formadores vocacionales (21.4%) ni para los más jóvenes (31.8%) que con un porcentaje doble respecto a la media, sitúan esta carencia en el 4º lugar de la clasificación por orden de importancia.

En conclusión, los aspectos destacados en nuestros análisis y reflexiones parecen todos orientados a la necesidad de una profunda clarificación sobre estos temas, pedido también en la pregunta siguiente (n.46) y aquí anticipada. Donde está el 38.5% de los HSJD que mantiene que la corresponsabilidad vocacional es de parte de los Hermanos sea o escasa o no exista nada. Será cuanto iremos a estudiar en el próximo párrafo tratando del compromiso extendido en cada Provincia y delegación para afrontar adecuadamente la pastoral vocacional.

2. COMPROMISO DE LAS PROVINCIAS PARA ABORDAR LA PASTORAL VOCACIONAL (pregs.46-48)

El problema de las vocaciones es crucial para la Iglesia, para las Órdenes y las Congregaciones, porque ello constituye el fundamento de su continuidad y de su desarrollo. Por esta razón hemos examinado sus diversas dimensiones y valoraciones dentro de la Orden tanto a nivel de consciencia, de percepción, de sensibilidad, de responsabilidad, de implicación, de organización estratégica, tanto a nivel individual de cada Hermano de San Juan de Dios como también a nivel de las diversas Provincias.

Por lo tanto en el desarrollo de nuestra reflexión abordaremos en un primer momento el estudio de las modalidades con las que las diversas Provincias/Delegaciones tratan de resolver el problema de la pastoral vocacional (PV) tanto desde el punto de vista estructural e institucional con proyectos, recursos económicos, disponibilidad de personas, etc., como desde un punto de vista individual de actitudes personales y comunitarias para la formación de un ambiente favorable al surgir y al cuidado de las propias vocaciones. En un momento posterior verificaremos la realidad concreta de estas afirmaciones en torno a la efectiva responsabilidad en las Provincias de un Hermano o de un equipo de HSJD comprometidos en la PV.

Esencialmente la pregunta n. 46 testimonia la vasta gama de situaciones sobre las que han sido interpelados nuestros encuestados (Tab.6.4.) y los diversos programas, modos y proyectos con los que las Provincias/Delegaciones están abordando la pastoral vocacional (PV). Las respuestas de los Hermanos expresan la percepción que en el interior de la Orden se tiene en torno a este compromiso global.

Los ítems han sido ordenados según una jerarquía de prioridad sobre la base de las puntuaciones medias obtenidas en el análisis estadístico.

2.1. Análisis global

El estudio global de los datos destaca sobre todo, la presencia de un porcentaje no despreciable de Hermanos que no han dado ninguna respuesta: se distribuye oscilando desde el 9.5% al 17.6%. Pero esta media en la clase de edad de los ancianos alcanza incluso puntuaciones del 43.2%. En cualquier caso, las respuestas obtenidas, sobre todo a nivel de los más jóvenes y de los adultos, nos permiten formular opiniones sustancialmente fundadas y legítimamente valoradas, sobre todo porque son expresadas por personas, en la mayoría activas y en consecuencia también más implicadas en estos proyectos vocacionales.

La Tab. 6.4 nos presenta la síntesis global ordenada en porcentajes y puntuaciones medias.

Lo que surge en primera instancia es la constatación que, poco menos de los $\frac{3}{4}$ de los HSJD, mantienen que el problema de la pastoral vocacional (PV) sea afrontado en cada Provincia *con mucha o bastante preocupación (72.9%)*, respecto al 17.7% de Hermanos que tienen valoraciones tal vez divergentes, manifestando críticas y reservas, no ciertamente radicales, pero de una cierta consistencia.

Para probar cuanto se ha expresado, están los resultados de otro ítem que, sea meramente por contraposición nos confirma los datos anteriores. De hecho sólo el **17.7%** los HSJD mantiene que este tema sea afrontado como mucha (3.6%) o bastante (14.1%) *indiferencia*, respecto al 67.3% que sin embargo disiente parcialmente o totalmente de semejantes opiniones. De hecho en la tab. 6.4 esta actitud ocupa el último lugar de la escala. Además el rechazo entre los porcentajes de los dos ítems es dado por el aumento de las *No Responden* equivalente al 15%, respecto al 9.5% destacado en el primer ítem.

En otras palabras, la PV a nivel de las diferentes Provincias/Delegaciones es un problema generalmente percibido y visto con preocupación.

Expresiones de esta preocupación son las iniciativas que derivan de parte *del gobierno provincial a través de un adecuado apoyo (68.2%)*, que es reconocido así por más de los $\frac{2}{3}$ de los HSJD, frente del 17.2% de los Hermanos más críticos, los cuales parecen constituir una plataforma bastante compacta y constante de valoraciones divergentes y críticas.

Tal apoyo se concreta prácticamente en constituir *delegados responsables de la PV*, cuya presencia y eficacia es reconocida positivamente por el 65.2% de los Hermanos. También en este caso el porcentaje de las reservas críticas se eleva sobre el 19.4%, incluyéndose un mayor número de HSJD más descontentos (6.6%).

A tales remedios se acompañan no escasos sino *amplios recursos económicos para las diversas actividades* como es afirmado por el 61% de Hermanos, pero negado por el 22.8%.

Que después los HSJD demuestran *sensibilidad al problema de la PV es declarado por el 60.8%* de los encuestados, sin desprestigiar el 27% de Hermanos, es decir más de ¼, que expresan un parecer bastante negativo y pesimista.

Tab. 6.4 – ¿En qué modo tu Provincia o Delegación está afrontando la Pastoral Vocacional? (en % y puntuaciones medias)

	N. R.	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Punt. Media
1. Con preocupación	9.5	29.0	43.9	14.7	3.0	1.91*
2. Hay apoyo adecuado del Gobierno Provincial	14.6	25.6	42.6	13.3	3.9	1.95
3. Está delegada a los responsables	14.3	24.2	41.0	13.8	6.6	2.03
4. Están disponibles recursos económicos x actividad	16.2	20.5	40.5	17.8	5.0	2.09
5. Hay sensibilidad por parte de los Hermanos	12.3	17.1	43.7	24.5	2.5	2.14
6. Se desarrolla según el proyecto de la Provincia	17.6	16.2	42.4	19.8	4.1	2.14
7. Hay corresponsabilidad por parte de los Hermanos	13.6	10.1	37.7	34.0	4.5	2.38
8. Hay implicación de los Hermanos en el proyecto	12.5	8.1	30.4	41.5	7.7	2.55
9. Es un tema del cual se habla poco	14.7	8.3	31.8	28.2	17.0	2.63
10. Hay implicación de los Colaboradores y otros	14.7	3.0	15.8	44.0	22.5	3.01
11. Con indiferencia	15.0	3.6	14.1	31.5	35.8	3.17

Si, por último, más allá de la particular sensibilidad e interés, se va a considerar una precisa *asunción de corresponsabilidad*, entonces los porcentajes disminuyen de tal forma que llegan a interesar ni siquiera a la mitad de los Hermanos (47.8%). Así bajan todavía más de 10 puntos cuando se llega a tocar *la propia implicación directa y concreta en el proyecto de la provincia* (38.5%). Aquí el grupo de los críticos se hace más numeroso hasta alcanzar casi la mitad (49.2%) de los encuestados.

Tal porcentaje crece posteriormente, hasta llegar a los 2/3 de aquellos que en el 66.5% de los casos declaran abiertamente una *parcial o total ausencia de implicación en la PV por parte de los Colaboradores laicos o de otros externos*.

Y todavía el 58.6% mantiene que *la PV se desarrolle según el proyecto de la provincia/delegación*, que ella es objeto de información y de conversación entre los HSJD (45.2%) frente a un buen 40.1% que sin embargo lo niega. Sobre el hecho de hablar poco o mucho hay dos versiones diferentes con porcentajes casi similares, lo que hace pensar que tal problema al menos en algunas zonas o por algunas categorías pase en silencio (desapercibido).

En síntesis, nos parece poder decir que a nivel estructural, económico e institucional se hacen proyectos y se tornan activos a favor de la PV, aunque no en todas las Provincias/Delegaciones, y quizás tampoco con la misma intensidad. Si en efecto examinamos los primeros 6 ítems de la

Tab.6.4, podemos observar porcentajes relativamente muy altos a favor del interés y del cuidado que se tiene hacia este problema en todos los aspectos estudiados: se lo trata con preocupación, hay apoyo del gobierno provincial, hay promotores vocacionales, un proyecto provincial y recursos económicos para las diferentes actividades promocionales. Pero la implicación personal o de otros resulta bastante limitado.

A nivel individual, al menos en el 60% de los casos, se declaran sensibles al problema. Pero se constata un fuerte descenso en los porcentajes de la corresponsabilidad y de la implicación operativa tanto de los Hermanos como de los Colaboradores. Se advierte al mismo tiempo también una escasa visibilidad o información general sobre varios aspectos del problema que lo torne objeto de una más amplia conversación entre los Hermanos, fruto de una sensibilización minuciosa de las iniciativas que son emprendidas y realizadas en las diferentes zonas geográficas. Tal vez muchas iniciativas permanecen veladas por un cierto silencio, no son dadas a conocer, así como se echa de menos un conocimiento bien informado de cuanto se hace en la Orden. La difusión de una consciencia más directa de las iniciativas vocacionales, de hecho, puede contribuir a crear consciencia, a desarrollar intereses y a reforzar la propia imagen e identidad incluso religiosa en comparación con la sociedad, además de difundir y mantener viva la sensibilidad incluso entre los Colaboradores laicos.

A nivel de propuestas, todo esto hace pensar en la exigencia de un notable comprometido salto de cualidad para suscitar actitudes e intereses más robustos y difundidos, alimentados incluso por una información más minuciosa y más explícita. El conocimiento crea identidad y favorece el entusiasmo. Su falta es experimentada con una cierta amargura y sufrimiento, testimoniada de modo particular por aquel consistente y constante grupo de HSJD, cuya crítica, quizás también provocadora por el propio el punto de vista, denuncia una carencia de compromiso, de corresponsabilidad y de implicación en la PV, no tanto a nivel institucional y estructural, cuanto principalmente a nivel personal e individual de cada HSJD.

2.2 Estudio analítico por variables estructurales: zonas, edades, roles

El estudio más detallado y específico por las diferentes tipos de variables nos permitirá concretar allá donde se acumulan los puntos débiles y las lagunas, y donde mayores, sin embargo, puedan encontrarse los recursos y los aspectos positivos.

2.2.1. Prevalencia de los recursos vocacionales

Este párrafo trata de concretar aquellos aspectos sustanciales positivos surgidos de las revelaciones de la pregunta 46 y que pueden constituir una serie de dimensiones y *de recursos sobre los cuales apoyarse* para potenciar más la PV.

En primer lugar *a nivel individual y personal* se puede fundamentar sobre aquella positiva, real y generalizada preocupación con la que este problema es abordado por los HSJD, sobre su notable sensibilidad y atención, confirmada también por la escasa indiferencia demostrada hacia este tema, además de por una cierta información, que si aún es escasa, a pesar de ello arriesga para animar de algún modo el discurso cotidiano.

En segundo lugar *a nivel institucional y estructural* se puede constatar una clara, abierta y positiva disponibilidad del gobierno central en el mantenimiento de las varias iniciativas tanto

respecto a los recursos económicos a poner a disposición, como respecto al personal promotor vocacional, como cualquier otro tipo de apoyo.

Descendiendo ahora a un análisis más detallado pasaremos revista a estos diferentes aspectos con mayor riqueza de análisis, estudiando primero los aspectos positivos que están presentes en la cultura y en la sensibilidad general de los Hermanos y de las comunidades, para presentar en un segundo momento los recursos estructurales e institucionales puestos a disposición por los superiores.

2.2.1.1. Recursos vocacionales a nivel personal

Recursos vocacionales son a nivel personal aquellas actitudes, comportamientos positivos en relación a la PV, que constituyen una buena premisa y un compromiso constructivo de sensibilidad, de disponibilidad, de interés, de cuidado, de participación y de desarrollo para el crecimiento de la Provincia y de la Orden en favorecer el espíritu vocacional.

Es este cuadro y contexto adquieren valor y significado los diversos ítems que venimos estudiando.

El 72.9% de los HSJD mantiene que la propia provincia/delegación está abordando con mucha o bastante preocupación el problema de la PV: Esto es experimentado de modo muy particular por EC (75.1%), Asia (85.1%) y ES (68.9%), por el 60.6% de los ancianos, pero también por el 76.2% de los más jóvenes, pero que, junto a los adultos-jóvenes son también los más críticos (20.9% respecto al 17.7% de la media). Están preocupados también los superiores centrales y provinciales (75.9%), los locales (76.1%) y el 82.9% de los promotores vocacionales.

Las críticas más numerosas llegan de África (27.3%), de USA (25%) y de AL (19.2%) y de los graduados (24.4%).

Cuando después se trata de verificar *a contrariis* si hay *indiferencia* en la provincia para tratar la PV el 67.3% *lo niega*, confirmando así que esto despierta notable consideración en las diferentes provincias/delegaciones. Están para confirmarlo sobre todo los HSJD de África (81%), de AL (80.8%), de EC (67.2%) y de ES (62.9%), el 77.2% de los adultos/jóvenes (36-55 años) y 76.2% de los más jóvenes (18-35 años), el 69.2% de los graduados, el 84.2% de los promotores vocacionales y el 79.2% de los superiores del Gobierno General y Provinciales.

El 17.7% de todos los encuestados mantiene, sin embargo, que este tema en la propia provincia es *abordado con una discreta indiferencia*. Lo refieren sobre todo el 30.7% de los Hermanos de Asia y el 40% de los de USA, más del 20.1% de los más jóvenes el 19.1% de los adultos-maduros (56-74 años) y el 22.7% de los graduados.

Permaneciendo todavía en el ámbito de los recursos personales, se puede y se debe hacer hincapié sobre la clara *sensibilidad por parte de los Hermanos (60.8%)*, confirmada también por los resultados positivos de la pregunta n.10 en la cual el 25.9% de los HSJD expresaba su disponibilidad para trabajar en la promoción vocacional. Aun no estando en el top de la escala en los porcentajes de excelencia (*mucho*: 17.1%), a pesar del nivel de una sensibilidad *bastante atenta* se coloca en el segundo lugar con el 43.7%, respecto de aquel grupo de *críticos* bastante fijo y constante equivalente a más de un cuarto de los encuestados (27%).

Una sensibilidad más acentuada es reconocida sobre todo por los HSJD de EC (73.6%) y de Asia (72.4%), entre los ancianos (53.8%, teniendo en cuenta que el 32.6% no ha contestado a este ítem), los adultos-jóvenes (66.2%) los superiores del Gobierno General y Provinciales (75.8%) mientras diversas críticas y lamentaciones de escasa sensibilidad en la propia provincia son expresadas por diversas partes pero especialmente por los promotores vocacionales (38.5% respecto al 27% de la media), por los graduados (31.4%) por lo más jóvenes (33.2%) y por los HSJD de África (42.9%) y de ES (29.2%).

Un ítem que se sitúa en una posición ambivalente si se le considera un punto de fuerza o una laguna, es el relativo al nivel de conversación cotidiana y de comunicación ("*es un tema del cual se habla poco*"), donde la percepción que la conversación sobre estos argumentos es demasiado *escasa alcanza el 40.1%* de los encuestados (*mucho + bastante*), mientras hay un *45.2%* de contestaciones que constatan una discreta información (referidos *a contrariis* a las columnas del *poco o nada*). El hecho de hablar de la PV es índice también del nivel de información y de sensibilidad que se manifiesta a nivel de la vida cotidiana de los Hermanos. El problema de hecho se mantiene vivo, se hace objeto de conversación informal o de un cierto debate. Si de hecho no se habla nada, se apaga también el interés, en un cierto sentido incluso la implicación y la responsabilidad, de los cuales, veremos seguidamente, su denuncia es bastante escasa.

Pero de los resultados del estudio parece que la mayor parte de los Hermanos están convencidos de que *se habla*. De hecho están bastante o muy satisfechos de que *se habla (45.2%)* especialmente los HSJD de AL (57.5%) de África (46.4%) y de EC (46.5%), los adultos-jóvenes (55.3%), los graduados (57%), los superiores del Gobierno General y Provinciales (59.7%) y los formadores (57.2%) y los superiores locales (49.5%).

Por otra parte aquel *40.1% que mantiene que se habla poco está constituido* especialmente por los HSJD de USA (55%), de Asia (51.1%) por los más jóvenes (44.8%), muestra variable bastante creíble. Su crítica llega a ser entonces un estupendo estímulo para desarrollar siempre más esta sensibilidad que, en última instancia, constituye el terreno más natural para activar interés, implicación y estrategias a nivel de todos los Hermanos de la Orden.

2.2.1.2. Recursos vocacionales a nivel institucional

En su estructura institucional, expresada por las provincias/delegaciones, la Orden ya está activando iniciativas a favor de un desarrollo de la promoción vocacional mediante la formulación y la realización de un proyecto de PV de la provincia, la creación de equipos vocacionales la individualización de Hermanos responsables con el compromiso de trabajar en la PV y la asignación de recursos incluso económicos para este tipo de actividad.

¿Pero cuál es la información que tienen los Hermanos de estos esfuerzos e iniciativas que la Orden promueve en este tiempo? ¿Cuál es su reacción frente a cuanto se hace y se llega a proyectar a nivel oficial? ¿Su recepción a nivel de base y de las diversas comunidades de las estrategias puestas en marcha para la PV?

El análisis de estos procesos, fruto de la investigación y de las respuestas de los Hermanos, nos permite reflexionar sobre las estrategias promovidas desde arriba y posteriormente moduladas en la realidad de las provincias.

En primer lugar podemos destacar una difundida y general apreciación, una actitud positiva y de acogida por parte de casi todos los Hermanos hacia cuanto se está haciendo a nivel institucional tanto por el Gobierno General como por el provincial

En particular el *68.2% de los encuestados manifiesta que hay un adecuado apoyo del gobierno provincial hacia las diferentes iniciativas y propuestas vocacionales*. Las críticas y las reservas personales llegan al *17.2%* que se distribuyen según las siguientes categorías.

Más críticos son los África (40.4% con 23 puntos superior a la media) y de USA (18.3%) junto a los de EC (19,1%), los adultos-jóvenes (26.1%) y los más jóvenes (24.3%), los diplomados (19.2%) y sobre todo los promotores vocacionales (28.6%).

Más positivos y favorables son los HSJD de Asia (78%), de AL (76.2%) y en un cierto sentido, superiores a la media, también los de EC (70.9%); el 60.8% de los ancianos de más de 50 años de profesión religiosa, pero también el 77.9% de los graduados, el 74% de los adultos-jóvenes, y el 82.8% de los superiores generales y provinciales.

Un aspecto apreciado positivamente por los Hermanos se refiere al reconocimiento de la *disponibilidad de los recursos económicos asignados por los superiores para las diferentes actividades vocaciones (61%)*, frente a un 22.8% de observaciones críticas, pero que no están todavía entre las más relevantes.

En este ámbito *las críticas más numerosas* provienen de los HSJD de África con el 69% de Hermanos que reconocen la privación (de tres veces superior a la media de las críticas destacadas) respecto del 22.7% de los que están satisfechos. Aquí los porcentajes se invierten, y es un signo de la pobreza y de la precariedad tal vez en la que viven estos HSJD, los cuales parecen atribuir a esta razón la dificultad de la PV en esta región. También Asia parece encontrarse en una cierta dificultad, pero en menor medida (32.3%). Son muy críticos en superior medida a la media también los más jóvenes (35.6%), los adultos-jóvenes (28.3%), los diplomados (24.9% respecto al 20.9% de los graduados), pero especialmente más de un tercio de los promotores vocacionales (34.3%).

Consensos sin embargo y reconocimientos positivos son hechos por los HSJD de AL (69.7%), de ES (66.1%) y de EC (64%) por los adultos-jóvenes (64.5%), por los adultos-maduros (64.5%) por los ancianos (48.5%) por los superiores del gobierno General y Provinciales (73.5%), y por los superiores locales (65.7%) y por los graduados (69.1%).

Hay además una positiva percepción por parte de más de la mitad de los HSJD *que la PV se está desarrollando según el proyecto de la Provincia (58.6%)*.

Lo reconocen especialmente los Hermanos de (70.9%), de AL (70.3%), y de EC (61.9%), los más jóvenes (67.7%) y los adultos-jóvenes (64.8%), los graduados (64.5%), los superiores del Gobierno General y Provinciales (70.1%), los promotores vocacionales (64.3%) y los superiores locales (59.9%).

En esta dimensión *las críticas* han sido más numerosas (23.9%) para significar que la PV no siempre es correspondiente a los proyectos provinciales. Lo evidencian sobre todo los Hermanos de África (35.7%), de Asia (23.8%) y también el 26% de EC. Análogas manifestaciones son hechas por los adultos-jóvenes (26.1%) y por los más jóvenes (26.8%), por los diplomados (25.6%), por los superiores locales (24.4%) y en medida muy significativa por los mismos formadores vocacionales (30%).

Haber reconocido por más de la mitad de los HSJD la presencia de un proyecto vocacional provincial es un aspecto que evidencia el cuidado, la preocupación de la Orden, pero también su voluntad política de actuar de modo propositivo y proyectivo. Está después la confirmación más evidente, la serie de respuestas de los Hermanos al haber declarado por parte del 65.2% de ellos que la PV está delegada a los responsables. Si hay responsables oficiales, quiere decir que hay un proyecto en el interior en el cual ellos están integrados como protagonistas y es un signo del compromiso de cada provincia para activar adecuadamente la PV.

Lo reconocen positivamente los HSJD especialmente de Asia (83.4%), de África (71.4%), de USA (65%) y de EC (65.6%), el 83.7% de los más jóvenes y el 69.7% de los adultos-jóvenes, el 68.1% de los graduados y el 81.4% de los promotores vocacionales.

Los elementos más críticos y de *reserva* (20.4%) vienen sobre todo de parte de los superiores centrales y provinciales (26.4%) y de los superiores locales (22.6%), pero también de los graduados (22.7%), de los adultos-jóvenes (22.8%), de los más jóvenes (21.3%), de EC (19.6%), de África (22.6%), pero sobre todo de AL (32.6%) con 12 puntos porcentuales superiores a la media.

Este concepto de la *delegación* desde el punto de vista semántico podría tener también diversas interpretaciones, entre las cuales aquella menos positiva que podría también hacer pensar en una actitud negativa de delegación en el sentido de dejar la competencia del cuidado de las vocaciones sólo a quien ha sido oficialmente designado. En este sentido tal actitud obviamente no es muy recomendable, si la preocupación por las vocaciones para la vida de la Orden implica a todos, como de hecho debería ser. Probablemente es a esta luz como podría ser interpretado el alto porcentaje de críticas manifestadas por los superiores centrales y locales y quizá también por alguna otra categoría de Hermanos.

2.2.2. Prevalencia de los aspectos críticos

Por las últimas observaciones hemos sido introducidos en el examen de aquellos aspectos negativos y críticos que pueden ser concretados por las respuestas de los encuestados. De hecho por las contestaciones hemos emitido aspectos tal vez negativos referentes a la extendida percepción de una falta de corresponsabilidad por parte de los Hermanos, de su escasa implicación en los programas de PV y todavía más escaso de los Colaboradores laicos y de las otras personas más cercanas.

Es muy reducido el porcentaje de Hermanos que reconocen dentro de la provincia una clara **corresponsabilidad de los HSJD en el modo con el que se está desarrollando la PV (47.8%)**. Verdaderamente son apenas el 10.1%, los que la ven de manera excelente (*mucho*) mientras llegan al **38.5%** las críticas de cuantos lamentan la falta y la precariedad.

Entre los primeros destacan los HSJD de Asia (56.7%), de AL (55.8%), de EC (55.6%), los más jóvenes (54.4%), pero también el 39.4% de los ancianos (que también en el 37.9% de los casos no han dado ninguna respuesta), y de alguna manera los superiores locales (49.3%).

Entre los que lamentan una escasa corresponsabilidad de los Hermanos respecto a los compromisos de la provincia con opiniones preferentemente *negativas y críticas* (38.5%) son los superiores centrales y provinciales (48.2% con 10 puntos superior a la media), y más de la mitad de los promotores vocacionales (51.4%), de los graduados (46.6%), de los adultos-jóvenes (46.6%), de los africanos (58.8%, con 20 puntos superior a la media) y de USA (53.4%).

Aún es más escasa la implicación de los Hermanos en el programa de PV de la provincia. Es destacado en este momento apenas por un poco más de un tercio de los HSJD es decir por el 38.5%, de los cuales sólo el 8.1% lo declara excelente. Sin embargo es bastante superior el porcentaje de las *críticas y de las opiniones negativas*, hasta alcanzar casi la mitad de los encuestados es decir el 48.9%.

Una cierta implicación surge de las respuestas de los Hermanos de Asia (48%) y de EC (52.4%), para las otras zonas y las otras categorías sin embargo el porcentaje acumulado no supera el 45%. De hecho sólo el 44.5% de los más jóvenes manifiestan que haya una cierta implicación de los HSJD en el proyecto de PV, junto al 36% de los graduados, al 39.6% de los superiores locales, al 42.8% de los promotores vocacionales y al 46% de los superiores del Gobierno General y Provinciales.

Más consistentes sin embargo son las críticas que denuncian la escasa implicación (48.9%). Esto se comprueba sobre todo por parte de los Hermanos de África (63.1% con 15 puntos superior a la media), de USA (53.4%), de ES (51.6%), de los graduados (57%), de los formadores vocacionales (53.4%) y a nivel de las dos clases de edad de los adultos, tanto jóvenes (51.5%) como maduros (52.1%).

Si la implicación de los Hermanos ha resultado con frecuencia escasa y precaria, *una mayor dificultad se encuentra en la implicación de los Colaboradores y las otras personas sensibles en el proyecto de PV de las provincias (18.8%)*. La mayor parte de los Hermanos, en torno a dos sobre tres (66.5%) manifiesta que tal implicación sea muy escasa o verdaderamente ausente en los programas preparados por la provincia. Confirmaciones de algún modo positivas han sido observadas en las regiones Asia (29.9%) y de (31.3%), entre los más jóvenes (26.8%), los diplomados (20.1%), los superiores del Gobierno General y Provinciales (20.7%), los promotores vocacionales (20%).

Dificultades preferentemente relevantes han sido concretadas sobre todo en África (79.8%) y en AL (76.7%), tanto por parte de los adultos-jóvenes (74.9%), de los más jóvenes mismos (68.6%), y de los graduados (76.7%), como por parte de los superiores del Gobierno General y Provinciales (74.7%) así como por los mismos formadores (75.7%).

2.3. Efectiva presencia de uno o de un grupo de Hermanos dedicados a la PV

Las reflexiones precedentes sobre los resultados de la preg.46 nos ha hecho intuir la presencia, y en alguna parte muy eficiente, de un proyecto de pastoral vocacional junto a un consistente

número de HSJD dedicados a su desarrollo. Las dos preguntas n.47 y n.48, objeto de este párrafo, quieren analizar la efectiva consistencia y modalidad.

2.3.1. Presencia de un solo Hermano encargado de la PV

En primer lugar con la preg. n.47 se ha querido verificar la presencia o no de un solo Hermano dedicado a la PV de la provincia/delegación.

Las contestaciones de los encuestados, bastante numerosas respecto a la precedente pregunta (las *no responden* son apenas el 6%), declaran que efectivamente en el 25% de las Provincias (equivalente a 253 respuestas) existe un Hermano dedicado a la PV a tiempo completo, y en el 42.4% de los casos a tiempo parcial, o según las ocasiones (21.5%). Esto evidencia una red bastante robusta y una estructura suficientemente provista de educadores, específicamente orientados al compromiso que hacen del proceso formativo y vocacional uno de sus ocupaciones primeras.

Sólo el 5% de los HSJD declara que en su Provincia todo esto todavía *no existe*.

Estos resultados presentan analogías y semejanzas con la pregunta n.37, centrada sobre la elección de los *formadores*, donde el 49.8% de los HSJD han contestado que la provincia está proporcionando en este sector; y con la pregunta n.40, donde el 21.2% declara que ellos se dedican exclusivamente a la formación, también si el 49.6% desarrolla otras competencias, como en el caso de los promotores vocacionales.

Centrándonos ahora en la pregunta 47, estudiamos los resultados totales y los cruzados con las diversas variables, estudiando sobre todo la distribución por zonas geográficas (Tab. 6.5).

Tab. 6.5 – Presencia en la provincia de un Hermano dedicado a la PV. Distribución por totales y por zonas geográficas (en V.A. y en %)

	Z O N A S de PEOCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	Africa	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	61	37	11	3	3	4	3
	6.0	9.7	5.8	3.6	1.7	3.1	5.0
A tiempo completo	253	109	45	17	27	44	11
	25.0	28.7	23.8	20.2	15.7	34.6	18.3
A tiempo parcial	429	161	83	31	91	42	21
	42.4	42.4	43.9	36.9	52.9	33.1	35.0
Según las ocasiones	218	61	38	28	41	32	18
	21.5	16.1	20.1	33.3	23.8	25.2	30.0
No existe	51	12	12	5	10	5	7
	5.0	3.2	6.3	6.0	5.8	3.9	11.7

La presencia de un Hermano dedicado a la PV *a tiempo completo* es particularmente destacado en Asia (34.6%), en ES (28.7%) y en EC (23.8%), es subrayada y reconocida por parte de los adultos maduros (27.2%) y referida sobre todo por los superiores locales (28.8%).

La mayor parte de los HSJD, sobre todo adultos maduros (44.8%), subraya el hecho que en la provincia hay también encargados de la PV *a tiempo parcial* (42.4%) especialmente en AL (52.9%) y en EC (43.9%) además de en ES (42.4%). Puede ser un límite, del cual son conscientes también los superiores del Gobierno General y Provinciales (55.2%) y los superiores locales (48.6%), pero ya es también un recurso a valorar.

Tab. 6.6 – Presencia en la provincia de un Hermano dedicado a la PV. Distribución por totales y cargo desempeñado (en V.A. y en %)

	TOTAL respon den	CARGOS DESEMPEÑADOS			
		Gobgen Gobpro	Suploc Direc. Centro	Forma- dor vocac.	Ningún cargo
T O T A L	1012	87	222	70	633
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	8.6	21.9	6.9	62.5
No Responden	61	1	9	3	48
	6.0	1.1	4.1	4.3	7.6
A tiempo completo	253	15	64	17	157
	25.0	17.2	28.8	24.3	24.8
A tiempo parcial	429	48	108	28	245
	42.4	55.2	48.6	40.0	38.7
Según las ocasiones	218	20	28	19	151
	21.5	23.0	12.6	27.1	23.9
No existe	51	3	13	3	32
	5.0	3.4	5.9	4.3	5.1

De aquel 21.5% de HSJD que declaran *la presencia solamente ocasional*, la mayor parte de ellos procede de África (33.3%), de USA (30%) y en parte también de Asia (25.2%), para señalar cómo en estas zonas la PV tiene necesidad de un posterior estímulo. De hecho es exactamente de los Hermanos de USA de donde procede el porcentaje más alto de los que declaran no tener *ningún HSJD* dedicado a la PV (11.7% respecto al 5% de la media correspondiente). También el 27.1% de los promotores vocacionales tiene la percepción que en la diferentes zonas hay una presencia sólo ocasional.

2.3.2. Presencia de equipos de la PV

La presencia también de un solo Hermano encargado de la PV parece ya generalizada en toda la Orden. Además decir que, casi dos tercios de los encuestados, equivalente al *60.7% de los HSJD* declaran que en la Provincia el compromiso de la PV no solamente está confiado a un solo Hermano, sino propiamente a *un equipo o grupo de Hermanos de PV*. Las restantes contestaciones (alrededor del 40%) se subdividen entre el 16.8% de los que no saben o no tienen conocimiento de ello, otro 16.1% de los que responden negativamente y un último 6.4% de los que no contestan.

La presencia de un equipo dentro de la Provincia/Delegación es un claro indicador del compromiso programático general, de un proyecto al menos inicial y de un esfuerzo que quiere ser sistemático, institucional, no confiado a la pura oportunidad, sino signo de una precisa voluntad política de obrar en una perspectiva de regularidad. Por otra parte también en el párrafo anterior en el comentario a la pregunta n.45, había un ítem que hacía referencia, entre líneas, a una cierta presencia de los equipos vocacionales en varias Provincias.

La presencia más numerosa de estos equipos es equiparable especialmente en las regiones de AL (71.5%), en ES (68.2%) y en EC (56.1%), pero lo confirman también el 60.7% de los HSJD de

África, (pero que anteriormente parecían expresar cierta problemática?), como aparece en las Tab. 6.7 y 6.8.

Tab. 6.7 – Presencia en la Provincia de un equipo de PV. Distribución por totales y por zona geográfica (en V.A. y en %)

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	65	30	8	3	13	6	5
	6.4	7.9	4.2	3.6	7.6	4.7	8.3
Sí	614	259	106	51	123	66	9
	60.7	68.2	56.1	60.7	71.5	52.0	15.0
No	163	37	41	13	22	22	28
	16.1	9.7	21.7	15.5	12.8	17.3	46.7
No sé	170	54	34	17	14	33	18
	16.8	14.2	18.0	20.2	8.1	26.0	30.0

En la mismas tablas se puede observar que *la ausencia* de un grupo específico de HSJD dedicados a la PV es denunciada especialmente por los Hermanos de USA (46.7%) y de EC (21.7%), pero se tiene pleno conocimiento, como aparece en la Tab. 6.8, también en parte, por los superiores del Gobierno General y Provinciales (21.8%) y por los promotores vocacionales (21.4%).

Tab. 6.8 – Presencia en la provincia de un grupo de Hermanos dedicados a la PV. Distribución por totales y por cargo desempeñado (en V.A. y en %)

	CARGOS DESEMPEÑADOS				
	TOTAL respon den	Gobgen Gobpro	Suploc Direc. Centro	Forma- dor vocac.	Ningún cargo
T O T A L	1012	87	222	70	633
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	8.6	21.9	6.9	62.5
No Responden	65	4	5	8	48
	6.4	4.6	2.3	11.4	7.6
Sí	614	63	163	43	345
	60.7	72.4	73.4	61.4	54.5
No	163	19	37	15	92
	16.1	21.8	16.7	21.4	14.5
No sé	170	1	17	4	148
	16.8	1.1	7.7	5.7	23.4

Constatar la *presencia* en varias zonas de la Orden, además de hacerlo obviamente los superiores locales (73.4%), los superiores del Gobierno General y Provinciales (72.4%), lo señalan también el 54.5% de los HSJD, (equivalente a 345 encuestados) que no desempeñan ningún cargo de responsabilidad: lo que significa que tal información está bastante difundida también en la “base” de la Orden, a los diferentes niveles de edad, con una comprensible ligera excepción de los más jóvenes.

2.4. Algunas conclusiones

En primer lugar, el problema de la PV es considerado por casi los 3/4 de los Hermanos, como un problema real para tratar con atención, cuidado y preocupación, superando indiferencias y falta de compromiso. De todas las respuestas, se pone en evidencia que la Orden en su globalidad ya ha dispuesto al menos en parte un programa de PV bastante difundido a nivel internacional entre las diversas Provincias, aunque necesitado de urgentes, posteriores innovaciones y estímulos.

Mientras, se aprecia a nivel institucional una serie de proyectos de sostenimiento, incluso económico, de disposición y desarrollo de los mismos equipos de promotores vocacionales o por lo menos la designación de un Hermano por Provincia para ocuparse de las vocaciones; mientras también, a nivel individual hay una cierta atención y preocupación, sensibilidad e interés, menor es sin embargo la implicación explícita y directa de cada uno para sentirse personalmente responsable de una promoción vocacional e incluso informal.

Recursos positivos a valorar son exactamente esta sensibilidad de fondo de los Hermanos, esta su preocupación, este su interés bastante evidente, que quizás es fruto de una precedente sensibilización muy minuciosa a nivel formativo, pero es innegable que debe ser potenciado el espíritu de iniciativa, de corresponsabilidad y de implicación de todos y cada uno en su campo, para volverse cada cual un promotor vocacional en el ámbito de la propia esfera de acción apostólica y profesional.

Desde un punto de vista estructural y orgánico hay la sensación de un positivo sostenimiento y *apertura de los superiores* hacia la necesidad de la PV, también si las denuncias y las diferentes problemáticas parecen estar presentes, es más vivo, con mayor desagrado y sufrimiento en las zonas de África y por razones opuestas en USA. Parece sin embargo bien establecidas las metodologías y las estrategias de la PV en las zonas de Asia y de Europa Central.

Las variables más importantes para los fines de este párrafo, deben ser consideradas las geográficas, porque constituyen óptimos indicadores del estado de la cuestión en el interior de la estructura de la Orden. Pero tienen una igual importancia también, las relativas a los roles desempeñados por las diferentes categorías de Hermanos, ya que si, por parte de los superiores hay un general reconocimiento y conocimiento de las situaciones reales, por otro está el grupo de los promotores vocacionales y de otros HSJD que actúan como estímulos críticos, casi voces de una llamada que expresa deseos, orientaciones y solicitudes útiles para posteriores desarrollos y procesos innovativos.

Estos elementos críticos surgen de hecho por parte de un *grupo constante de HSJD* compuesto bastante frecuentemente también por graduados, que denuncian los puntos débiles de este sector y que parecen subrayar la carencia de implicación personal y de corresponsabilidad, tanto de buena parte de los Hermanos como sobre todo de los colaboradores externos.

Pero en absoluto va a ser despreciada, aquella novedad muy positiva ofrecida por las contestaciones de tantos Hermanos que en dos de las preguntas iniciales (nn.9 y 10) han demostrado una amplia y generosa disponibilidad, tanto para prepararse como formadores (25.9%), como para ofrecerse en las diversas tareas formativas entre las cuales también la de la PV (14.4%).

En síntesis la PV está hoy generalmente confiada a un equipo de Hermanos en el 60.7% de los casos, especialmente en AL y en ES. Pero en algunas provincias trabaja todavía un solo Hermano, que casi en la mitad de los casos es también a tiempo parcial, o para el 21.5% es llamado según las ocasiones. Solamente en el 25% de los casos, los Hermanos manifiestan situaciones óptimas en las cuales este animador vocacional se puede dedicar a tiempo completo.

3. CARENCIAS Y DIFICULTADES EN LA PASTORAL VOCACIONAL (preg. 49)

Continuando con nuestro proceso de discernimiento eclesial y vocacional en el interior de la Orden Hospitalaria, nuestro itinerario nos conduce a analizar **las principales carencias y dificultades que se manifiestan en la PV**. Ciertamente el concepto de PV, su manera de concebirla por los mismos formadores y promotores vocacionales, las características ideales para optimizar qué se piensa debería haber, la naturaleza de las metas y de los objetivos que se proponen, todo esto constituye la cultura general de la Orden respecto a este proyecto, a su modo de imaginarlo, de valorarlo, las opiniones de realización, de concreción, de perspectiva que se puede percibir a diversos niveles. Por otra parte este clima cultural interno influye sobre la naturaleza misma de la concreción de las carencias que pueden ser destacadas en nuestro estudio sociológico.

La pregunta de múltiple respuesta, por nosotros elaborada ha hecho concentrar en torno a ella una gama bastante homogénea de razones que presentan porcentajes poco diferenciados, pero suficientes para indicarnos la mayor concentración de las respuestas en torno a los temas más candentes. ¡Y no son de poca monta!

Aunque su formulación haya sido bastante sintética y concisa en los mismos porcentajes, todavía la serie de los ítems soporta en esencia problemas de profunda delicadeza y gravedad que afecta a dimensiones centrales y fundamentales del modo de concebir la PV y de las estrategias y metodologías coherentes a desarrollar. Obviamente este análisis de las carencias encontradas estimulan a poner en acción estrategias de contrastación tanto a nivel global, como a nivel provincial, ya que, como veremos, la naturaleza y la gravedad de las carencias resulta específica para cada zona geográfica. Exactamente por esto habrá necesidad de una reflexión más atenta y detallada de los mismos formadores y responsables sean de base, como también de los que deciden a nivel superior.

Aun considerando estos límites, que por otra parte son también un elemento valioso para una mayor constextualización del problema relativo a la Orden, presentamos en el cuadro siguiente los resultados globales obtenidos de las contestaciones de los Hermanos a la preguntata n.49:

“¿Cuáles son a tu parecer las principales carencias que observas en la pastoral vocacional?”

	%
1. Acompañamiento insuficiente de los candidatos	37.0
2. Desmotivación de los Hermanos por los escasos resultados	33.3
3. Se confunde pastoral vocacional con "reclutamiento de vocaciones"	33.0
4. Poca apertura por parte de la Iglesia local a las vocaciones religiosas	33.0
5. Improvisación de los encargados para este servicio	31.1
6. Falta de integración en la Iglesia local	26.2
7. Demasiada prisa para iniciar los jóvenes al postulante	20.7
8. N. R.	10.0

En primer lugar surge un fondo cultural de base muy inteligente, que hace ir al núcleo sustancial sobre la naturaleza de la PV. De hecho, como aparece en el mayor número de contestaciones señaladas en el primer lugar de la clasificación (37%) es concebida, esencial y muy correctamente, sobre todo como constante y atento acompañamiento a las vocaciones que ya hay y viven en la Orden y que piden con urgencia ser sostenidas adecuadamente en su camino de perfección (cfr. Tab. 6.9; 6.10; 6.11).

En efecto el problema que es subrayado en primer lugar por más de un tercio de los Hermanos es ***el insuficiente acompañamiento de los candidatos (37%)***, señalado con porcentajes superiores a la media sobre todo por África (58.3% con 21 puntos superior a la media), por Asia (51.2%) por AL (43.6%), por los adultos jóvenes (42%) y también por los más jóvenes (38.5%), que encontrándose todavía en la fase inicial de su vida religiosa tienen un recuerdo más vivo de su experiencia apenas pasada. Esto viene muy remarcado también por los superiores del Gobierno General y Provinciales (48.3%, equivalente 10 puntos superior a la media), por los promotores vocacionales (41.4%), por los graduados (45.3%); no igual sin embargo por los superiores locales que quizá podrían ser con su comunidad también los más directos responsables (34.2%). Probablemente se pueden concretar también las razones no siempre por otra parte plausibles, es decir, de la necesidad de implicar inmediatamente estas fuerzas juveniles en las diferentes urgencias cotidianas de la comunidad o del centro.

Se trata además de un problema, que ya ha encontrado, pero por razones contrapuestas, su importante relevancia en las anteriores preguntas 26 y 27. De hecho si el acompañamiento viene a faltar, es manifestado como una de las causas principales de abandono o de difícil integración en la Orden de los Hermanos jóvenes. Al contrario si, éste se desarrolla con cuidado y dedicación, es considerado una de las causas que facilitan la integración de los jóvenes en la misión hospitalaria.

Una segunda dimensión problemática es ***la desmotivación de los Hermanos por los escasos resultados de los propios esfuerzos (33.3%)***. Pero aun siendo el último ítem de la pregunta, realmente ha pasado al segundo lugar de la elección de los Hermanos, junto a otro racimo de problemas contituidos por la idea de pastoral vocacional entendida como "*reclutamiento de vocaciones*" y por la constatación de la *poca apertura de la Iglesia local a las vocaciones religiosas*.

Se trata de una condición particularmente presente en la sensibilidad y en la percepción de los Hermanos de USA (48.3%), de ES (41.6%) y de Asia (35.4%); en las dos últimas clases de edad entre los adultos maduros (41.4%) y entre los ancianos (37.9%), entre los superiores del Gobierno General y Provinciales (34.5%) y esta vez también locales (33.3%).

Casi desapercibido aparece sin embargo esta forma de abatimiento en África (20.2%) en AL (18%). Sin embargo parece particularmente relevante entre lo más jóvenes (28.5%) y entre los adultos-jóvenes (27%).

Con el mismo porcentaje se sitúan las contestaciones de los HSJD encuestados, a propósito de otras dos carencias halladas en la PV, que nosotros tomaremos para examinar de manera separada, es decir la primera se refiere a ***confundir la pastoral vocacional con el "reclutamiento vocacional" (33%)***, y la segunda ***contempla la escasa apertura de la Iglesia local a las vocaciones religiosas (33%)***.

Tab. 6.9 – Principales carencias destacadas en la pastoral vocacional. Distribución por zonas geográficas (en V.A. y %)

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
*Porcentaje sobre N. Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	101	52	21	3	11	7	7
-----	10.0	13.7	11.1	3.6	6.4	5.5	11.7
Encargados improvisados	315	105	55	27	81	38	9
-----	31.1	27.6	29.1	32.1	47.1	29.9	15.0
Escaso acompañamiento	374	126	44	49	75	65	15
-----	37.0	33.2	23.3	58.3	43.6	51.2	25.0
Prisa para el postulantado	209	60	32	22	59	32	4
-----	20.7	15.8	16.9	26.2	34.3	25.2	6.7
Past.vocac.= Reclutamiento	334	130	50	36	44	54	20
-----	33.0	34.2	26.5	42.9	25.6	42.5	33.3
No integrac. Xsa local	265	85	49	30	51	40	10
-----	26.2	22.4	25.9	35.7	29.7	31.5	16.7
Iglesia local poco abierta	334	122	60	25	56	54	17
-----	33.0	32.1	31.7	29.8	32.6	42.5	28.3
Hermanos desmotivados	337	158	57	17	31	45	29
-----	33.3	41.6	30.2	20.2	18.0	35.4	48.3
Otros	69	22	20	5	7	4	11
-----	6.8	5.8	10.6	6.0	4.1	3.1	18.3

En cuanto se refiere al primer problema se trata de una situación que, si bien es acorde con una actitud y una mentalidad adecuada a la naturaleza misma de la PV, tiene una notable importancia, sobre todo en su fase inicial de propuesta. Concepción que podría ser no sólo reductiva, si es interpretada a nivel puramente cuantitativo, sino también contraproducente a los fines mismos de la PV que la pondría en comparación con una operación comercial.

Tab. 6. 10 – Principales carencias destacadas en la pastoral vocacional. Distribución por clases de edad y años de profesión (en V.A. y %)

	CLASES de EDAD					AÑOS de PROFESIÓN			
	TOTAL respon den	18-35 años	36-55 años	56-74 años	75-96 años	Hasta 5 años	6-25 años	26-50 años	Más de 50 años
T O T A L	1012	239	307	324	132	208	280	349	148
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	23.6	30.3	32.0	13.0	20.6	27.7	34.5	14.6
No Responden	101	16	22	34	28	16	13	38	29
-----	10.0	6.7	7.2	10.5	21.2	7.7	4.6	10.9	19.6
Encargados improvisados	315	76	110	102	25	60	114	105	30
-----	31.1	31.8	35.8	31.5	18.9	28.8	40.7	30.1	20.3
Escaso acompañamiento	374	92	129	113	38	70	130	124	40
-----	37.0	38.5	42.0	34.9	28.8	33.7	46.4	35.5	27.0
Prisa para el postulantado	209	59	65	65	18	53	63	66	21
-----	20.7	24.7	21.2	20.1	13.6	25.5	22.5	18.9	14.2
Past.vocac.= Reclutamiento	334	74	122	95	39	61	110	115	42
-----	33.0	31.0	39.7	29.3	29.5	29.3	39.3	33.0	28.4
No integrac Xsa local	265	79	67	84	32	76	63	89	30
-----	26.2	33.1	21.8	25.9	24.2	36.5	22.5	25.5	20.3
Iglesia local poco abierta	334	80	102	105	41	69	96	112	45
-----	33.0	33.5	33.2	32.4	31.1	33.2	34.3	32.1	30.4
Hermanos desmotivados	337	68	83	134	50	56	76	138	61
-----	33.3	28.5	27.0	41.4	37.9	26.9	27.1	39.5	41.2
Otros	69	11	25	24	8	9	22	26	10
-----	6.8	4.6	8.1	7.4	6.1	4.3	7.9	7.4	6.8

En cualquier de los casos este defecto ha sido tomado en consideración mayoritariamente entre aquellos sobre todo de un buen grupo de HSJD de África (42.9%) y de Asia (42.5%) con 9 puntos superior a la media, y en parte también de ES (34.2%), de los adultos-jóvenes (39.7%), de los graduados, de los formadores mismos (37.1%), de los superiores del Gobierno General y Provinciales (36.8%) y locales (35.1%).

No está sin embargo muy presente, y se sitúa con puntuaciones inferiores a la media entre los encuestados de EC (26.5%) y de AL (25.6%), entre los adultos maduros (29.3%) y los ancianos (29.5%). Pero a diversos niveles de autoridad y reponsabilidad esto supone algún problema, que más aún, como demuestran las tablas, se sitúa constantemente en los tres primeros lugares más problemáticos; para los superiores locales propiamente se sitúa como primer problema a abordar.

La otra dificultad, con el mismo porcentaje, ha sido la constatación de **la poca apertura de la Iglesia local a las vocaciones religiosas (33%)**. Mientras las tres primeras problemáticas eran internas a la Orden misma, aquí sin embargo las dificultades son atribuidas a situaciones y causas externas, también en el mismo ámbito eclesial o por dificultades de integración o por otras razones de carácter siempre muy delicado con la iglesia local.

Este problema es destacado sobre todo en forma bastante específica y acentuada, con 9 puntos superior a la media, por los HSJD de la zona geográfica de Asia (42.5%) para los cuales constituye el segundo problema, pero lo es tal, para los superiores del Gobierno General y Provinciales (44.8%), propiamente en torno a 12 puntos porcentuales superiores a la media.

Para EC (31.7%), aún siendo el porcentaje más bajo, todavía éste es el primer problema respecto a todos los otros más arriba señalados. Para las restantes zonas geográficas no parece asumir aquella particular relevancia como en las zonas arriba mencionadas: se sitúa de hecho en el tercer o cuarto lugar sobre los siete indicados.

En todas la demás variables de edad, de profesión religiosa y de título de estudio, los porcentajes se sitúan en torno a la media con sólo ligeras variantes de algún punto superior o inferior, pero nunca más. Puede ser destacado sin embargo aquel 29.8% de África (3 puntos inferior a la media), allá donde quizás por situaciones históricas y de precariedad se podría esperar una confirmación mayor; y por último el 28.3% de USA, para los cuales constituye el tercer problema más puesto en evidencia.

En el reducido espacio de 3 puntos porcentuales se reagrupan, por último, cuatro grandes problemas relativos a la PV. Hemos presentado ya los tres primeros, el último señalado está relacionado con la **improvisación de los encargados para la PV (31.1%)**.

Probablemente en el pasado esta situación se podía verificar con mayor frecuencia y entidad, aún no parece actualmente de menor importancia, al menos en la percepción que tienen en torno a ella un tercio de los Hermanos de la Orden. Esto se confirma de modo excesivo (47.1%, 16 puntos superior a la media) en AL que lo considera como su primer problema. Poco superior a la media es señalado en África (32.1%). En las otras zonas geográficas los HSJD lo han situado hacia los últimos lugares de la clasificación con puntuaciones inferiores a la media, para los de USA exactamente en el último puesto (15%).

Tab. 6. 11 – Principales carencias destacadas en la pastoral vocacional. Distribución por totales y cargos desempeñados (en V.A. y %)

	TOTAL respon den	CARGOS DESEMPEÑADOS			
		Gobgen Gobpro	Suploc Direc. Centro	Forma- dor vocac.	Ningún cargo
T O T A L	1012	87	222	70	633
*Porcentaje sobre N. Total:	100.0	8.6	21.9	6.9	62.5
No Responden	101	4	20	4	73
-----	10.0	4.6	9.0	5.7	11.5
Encargados improvisados	315	29	77	25	184
-----	31.1	33.3	34.7	35.7	29.1
Escaso acompañamiento	374	42	76	29	227
-----	37.0	48.3	34.2	41.4	35.9
Prisa para el postulantado	209	11	48	17	133
-----	20.7	12.6	21.6	24.3	21.0
Past.vocac.= Reclutamiento	334	32	78	26	198
-----	33.0	36.8	35.1	37.1	31.3
No integrac. Xsa local	265	14	48	27	176
-----	26.2	16.1	21.6	38.6	27.8
Iglesia local poco abierta	334	39	75	22	198
-----	33.0	44.8	33.8	31.4	31.3
Hermanos desmotivados	337	30	74	21	212
-----	33.3	34.5	33.3	30.0	33.5
Otros	69	6	17	11	35

En cualquier caso el poner en evidencia el riesgo y la problemática son especialmente los HSJD adultos-jóvenes de 36-55 años (35.8%), mientras para los ancianos esto constituye problema solamente para el 18.9%. Lo cual confirma nuestra referencia inicial al pasado, en que este procecer era bastante común y también rechazada o considerada irrelevante.

Sin embargo actualmente este aspecto exige un mayor cuidado y atención. Lo señalan de hecho con una cierta insistencia los graduados (38.4%) y los formadores (35.7%), mientras las indicaciones de los superiores del Gobierno General y Provinciales (33.3%) y locales (34.7%) no se presentantan pronunciadas y decididas: son apenas algún punto superior a la media. Probablemente vuelve todavía difícil hoy hacer previsiones y preparar el personal sobre un proyecto a largo plazo, mientras los promotores vocacionales abogarían por una mayor exigencia formativa y cualitativa.

Un problema, que no atañe directamente a la PV, pero que implica más ampliamente las relaciones de la Orden y de sus Centros con la Iglesia local y que tiene evidentes efecto sobre la PV, ha sido señalado por más de un HSJD sobre cuatro en **la falta de integración en la Iglesia local (26.2%)**.

Es cierto que se sitúa en el último lugar, pero parece muy acentuado en África (36.7%, 9 puntos superior a la media), en Asia (31.5%) y en AL (31.5%), mientras es un problema relativamente despreciable en EC (25.9%), en ES (22.4%) y USA (16.7%). Pero se trata de un fenómeno que impresiona mucho a los más jóvenes (33.1%), los cuales lo manifiestan en medida mucho mayor que no las demás clases de edad. Lo remarcan sobre todo los promotores vocacionales (38.6%, con 12 puntos superior a la media) para los que esta situación constituye el segundo gran problema de la PV, a diferencia de los superiores tanto locales como centrales, para los cuales es escasamente o bastante poco considerado.

Por último no parece constituir un problema para la PV **la demasiada prisa para iniciar los jóvenes el postulantado (20.7%)**. Éste se sitúa en general hacia los últimos lugares de la escala. Todavía este fenómeno parece bastante frecuente sobre todo en AL (34.3%), en África (26.2%) y en Asia (25.2%), mientras en las otras zonas parece absolutamente rechazable. Del mismo parecer son los superiores del Gobierno General y Provinciales (12.6%, 8 puntos inferior a la media), y los graduados (18%), pero no los locales (21.6%). Pero más que los superiores locales es considerado con una cierta frecuencia por parte de los más jóvenes (24.7%) y de los promotores vocacionales (24.3%).

En conclusión, queremos sintetizar y concretar el orden de importancia de los tres primeros grandes problemas, que las diferentes categorías de personas mantienen más relevantes.

ES	desmotivación de los Hermanos	PV como reclutamiento	escaso acompañamiento
EC	clausura a la iglesia local	desmotivación de los Hermanos	encargados improvisados
AL	encargados improvisados	escaso acompañamiento	prisa al postulantado
África	escaso acompañamiento	PV como reclutamiento	no integración con iglesia local
Asia	escaso acompañamiento	clausura a la iglesia local	PV como reclutamiento
USA	desmotivación de los Hermanos	PV como reclutamiento	clausura a la iglesia local

18-35 años	escaso acompañamiento	clausura a la iglesia local	no integración con iglesia local
36-55 años	escaso acompañamiento	PV como reclutamiento	encargados improvisados
56-74 años	desmotivación de los Hermanos	escaso acompañamiento	clausura a la iglesia local
75 y + años	desmotivación de los Hermanos	clausura a la iglesia local	PV como reclutamiento

Sup. May.	escaso acompañamiento	clausura a la iglesia local	PV como reclutamiento
Sup. Local	PV como reclutamiento	encargados improvisados	escaso acompañamiento
Prom. Voc.:	escaso acompañamiento	no integración con iglesia local	PV como reclutamiento

4. LA IDENTIDAD DEL ANIMADOR IDEAL DE PV (preg.50)

Todo el capítulo anterior (cap. V) se ha dedicado a la formación de los formadores a su presencia y preparación, a su relación con los superiores, con el espíritu de la Orden, a las perspectivas de una más adecuada formación para abordar los retos de la hospitalidad. En el presente párrafo, que quiere comentar la pregunta n.50, se nos propone continuar el estudio, analizando una serie de objetivos, de ideales y de competencias que, presumiblemente cada uno de los promotores vocacionales, debería hacer propios con un espíritu de fidelidad y de creatividad para el mejor desarrollo de su delicada misión formativa al servicio de la Orden y de la Iglesia.

Aquí se va a sintetizar toda una serie de reflexiones que ya han sido avanzadas en los capítulos precedentes, así como se podrán encontrar las correspondientes respuestas a la pregunta ya hecha, para confirmar el modo en el que se han desempeñado los diferentes compromisos.

Sobre todo el mismo "Proyecto Formativo" de la Orden propone algunas pistas de reflexión (nn. 98-102) sobre la naturaleza de la PV, sus objetivos generales y específicos y los medios para dar a conocer el carisma de la Orden.

Aquí se va a estudiar, por último, qué opinión dan los Hermanos encuestados en torno a la modalidad, la preparación, el entusiasmo, las motivaciones, la generosidad, la adecuada

preparación de los encargados de la PV y de sus equipos, para responder a una serie de *nuevas competencias/roles* que son considerados importantes para la renovación de la PV actualmente ante los retos de la sociedad contemporánea.

Obviamente las valoraciones no señalan a cada hermano responsable de la PV, sino de modo global sobre el rol concreto de los animadores de la PV. La finalidad de hecho, es mejorar siempre el tipo y las metodologías de intervención en especial las que han sido encontradas más débiles y problemáticas. Esto puede servir como comprobación del pasado y del presente, pero también se proponen proyectar el futuro con perspectiva de estímulo, de ideal y orientación para intervenciones siempre mejores y más eficaces.

4.1. Análisis global

Los ítems propuestos en la pregunta n.50 constituyen un abanico muy articulado y suficientemente exhaustivo de las **principales funciones y expectativas que la Orden confía a los animadores** de la PV. Se trata de funciones que podríamos reagrupar en torno a dos grandes núcleos fundamentales: el dirigido prevalentemente *al exterior, a los jóvenes, a las familias, a la iglesia local* y el orientado sobre todo *al interior, a cada individuo y a las comunidades*. De esta subdivisión nos serviremos solamente en el estudio analítico, mientras que ahora nos centramos en una visión global de ellos, regulada por una jerarquía de valoración y de prioridad basado en las puntuaciones medias.

El cuadro siguiente nos ofrece una panorámica más que exhaustiva que responde a la pregunta n.50: "**Los animadores de la pastoral vocacional están preparados y motivados para...**".

Las opiniones globales son esencialmente positivas en la casi totalidad de las intervenciones, pero son así más sobre la dimensión de la sencilla suficiencia (*bastante*) que no sobre la de excelencia (*mucho*). Aparece una notable mediocridad, descrita por las dos columnas centrales de *bastante* y de *poco*.

Es cierto que los porcentajes de los críticos radicales (*para nada*) es absolutamente insignificante, sobre todo en los ítems más importantes (del 1 al 4%), pero es también cierto que la columna de *mucho* alcanza como puntuación máxima a nada más del 20% (17.4%), teniendo en cuenta además que el porcentaje de las *no responden* es bastante elevada desde el 11.2% hasta el 21.7%, con una media que gira en torno al 14-15%, sin considerar la falta de respuestas de los ancianos que llegan también al 55,3%.

Los porcentajes de las valoraciones positivas (*mucho+bastante*) se extiende en una gama de cerca de 30 puntos porcentuales que van desde un máximo de 63.1% a un mínimo del 31.3%.

Por último, la mayor parte de las *puntuaciones medias* se sitúa en el primer cuadrante con una variación muy concentrada dentro de 29 centésimas de punto, entre el 2.10 y el 2.39, mientras hay un ítem que está, muy destacado (M:2.65, el 9º, *conocer y motivar a las familias*) que parece de difícil realización, pero que por otra parte no altera el resto de la lectura que haremos.

No está excluida en esta respuesta una cierta *ambigüedad*, en cuanto a los Hermanos esto se puede referir a un dato de hecho, a una realidad, que reconoce al menos la preparación de los

animadores para el rol asignado, o también a un ideal y a un objetivo al cual son solicitados. En cualquier caso las críticas y las reservas que se vienen haciendo nos hacen inclinarnos por una lectura fenomenológica de lo existente, esto es, de carácter factual y realista, que describe la situación de la Orden como es percibida por los Hermanos.

Hechas estas premisas de escenario y de contenido, y entrando en el núcleo de los contenidos de cada respuesta, nos surge enseguida *un par de objetivos* que son considerados prioritarios y que se refieren a una acción *ad extra*, es decir aquella de **presentar de manera clara y comprensible los valores, el estilo de vida del Hermano de San Juan de Dios (62.2%)** y **dar a conocer la misión de la Orden en el ámbito de la sociedad y de la Iglesia (63.1%)**. Se trata de dos preguntas que, aunque distintas entre ellas, son bastante homogéneas en sus contenidos. Se refieren a la visibilidad y ejemplaridad de la vida de la Orden, a su difusión. De hecho también los porcentajes y las puntuaciones medias (2.10 y 2.12) tienen valores muy próximos y similares.

Tab. 6. 12 - Funciones y competencias encomendadas a los equipos de PV. (en % y puntuaciones medias)

	<i>N.R.</i>	Mucho	Bastante	<i>Poco</i>	<i>Nada</i>	Pt. Media
1. Presentar de modo claro y comprensible los valores y el estilo de vida del Hermano de San Juan de Dios	14.3	17.4	44.8	21.3	2.1	2.10
2. Dar a conocer la misión de la Orden en el ámbito de la sociedad y de la Iglesia	11.2	16.2	46.9	23.2	1.8	2.12
3. Aplicar criterios válidos de selección	21.7	11.1	35.5	27.9	3.9	2.31
4. Realizar un adecuado acompañamiento	15.5	11.6	37.9	31.6	3.4	2.32
5. Implicar a los Hermanos para volverse corresponsables de las vocaciones	14.6	10.8	35.3	35.2	4.2	2.38
6. Trabajar en el campo de la pastoral en colaboración con la Iglesia local	14.4	9.9	37.2	35.0	3.6	2.38
7. Conocer la realidad de procedencia de los jóvenes	14.5	10.7	36.6	33.2	5.0	2.38
8. Utilizar los medios apropiados (mass-media)	15.1	12.2	34.0	32.2	6.5	2.39
9. Conocer y motivar a las familias	16.8	6.9	24.4	42.4	9.5	2.65

Para poco menos de dos tercios de los encuestados, los animadores de la PV están preparados para tales fines: para uno de cada 7 hermanos de manera incluso excelente (16-17%), mientras para poco menos de la mitad de manera *bastante* suficiente (45-47%). No faltan las reservas críticas (del 23 al 25%), equivalente a más de un Hermano sobre 5. Pero este par de ítems es particularmente privilegiado y subrayado por los HSJD, exactamente porque se diferencia del siguiente por una serie de factores, no últimos en distancia superior a los 10 puntos porcentuales y a las 20 centésimas de punto en puntuación media. Hay que subrayar además (y aquí es de necesidad) que en la pregunta de presentación de estos ítems, como también sobre la de los siguientes, no estaban próximas como para inducir a una elección predispuesta y ociosamente cómoda.

Así, sin haberlo previsto, hallamos otra serie de competencias, incluso estas en par (a posterior) en la elección de los Hermanos. Se pueden referir a la actividad que podremos definir ad intra de la Orden, ya que contempla **la aplicación de criterios válidos de selección (46.6%)** hacia los jóvenes **y la necesidad de realizar un adecuado acompañamiento (49.5%)**. Las puntuaciones

de excelencia aquí son inferiores, mientras mucho más acentuadas son las críticas y las reservas que van respectivamente del 31.8% al 35%. También aquí las puntuaciones medias, que nos permiten hablar de pares, están distanciadas de la primera, pero muy cercanas entre sí.

El tercer grupo de competencias, también bastante distante del anterior, pero con puntuaciones medias aproximadas (2.38 y 2.39) y porcentajes tan consistentes y muy similares, se refiere a una pluralidad diferenciada de situaciones y de objetivos que en su variedad nos permiten ampliar la gama de las valoraciones de los HSJD y enriquecer la serie de funciones a recomendar a los agentes de la PV.

Se trata en primer lugar ***de trabajar en el campo de la pastoral en colaboración con la Iglesia local (47.1%)***, por poco menos de la mitad es reconocido, a pesar de que un tercio de Hermanos manifiesten críticas y reservas (38.6%). Es un argumento que ha sido tratado diversas veces en el cuestionario (pp.25 y 49.5), signo de una constante preocupación, en la que las mismas críticas constituyen un valioso timbre de alarma.

Análogamente ya otras veces ha sido tratado el problema de la implicación de los Hermanos en la PV (pp.46, 26 e 27), en sentido positivo y en sentido crítico. Aquí más explícitamente se manifiesta que, una de las competencias de la PV es la ***de implicar a los Hermanos en la corresponsabilidad de las vocaciones (46.1%)*** y no dejarla solamente a los delegados para ello encargados. En este proceso el 39.4% de los HSJD manifiesta opiniones más frecuentemente negativas y críticas. Se trata de un porcentaje entre los más altos en varios ítems de esta pregunta, que por ello llega a subrayar cómo está siendo más importante que los promotores de la PV se sientan comprometidos a pedir y corresponsabilizar a los Hermanos en este tipo de compromiso, que empieza con la acogida en la comunidad, el acompañamiento, la atracción para la integración de los más jóvenes, hasta el sentirse comprometidos a orar y actuar como si debiera conseguirse al menos un sucesor en la misma Orden.

Los porcentajes positivos del ítem siguiente, se mantienen sobre el mismo orden de ***47.3%*** respecto da la ***necesidad de conocer la realidad de procedencia de los jóvenes*** es decir su ambiente de vida, su sistema de significados, el marco de sus comportamientos, la oferta de sus valores, en un apalabra la condición juvenil de la propia región. Son porcentajes muy altos tanto en el consenso y en las valoraciones positivas, como también en las críticas y en las recomendaciones. Y por otra parte esto constituye también uno de los factores positivos reconocidos en la pregunta 51 entre los que una comunidad debería estimular para comprometerse en la PV: el conocimiento del mundo de los jóvenes.

Entre los instrumentos útiles para el conocimiento de la visibilidad difundida de la Orden el ***46.2% solicita también el uso de los mass media considerados como medios apropiados (46.2%)***, también si no los únicos. El 38.7% de los HSJD observa sin embargo que los agentes de la PV están poco preparados, llamada que frecuentes veces es repetida sobre todo entre las sugerencias para afrontar más adecuadamente los problemas de la PV, como en las respuestas a la pregunta 54, que comentaremos seguidamente.

Por último, aunque con porcentajes relativamente más reducidos que los otros y con una puntuación absolutamente única, se pone de manifiesto una competencia que aunque subrayada por pocos (***42.2%***) es una señal positiva que debería ser más valorada, es ***decir el conocer y el motivar a las familias***. Es un signo positivo porque denota una sensibilidad en

quienes lo expresan, de una atención (frecuentemente olvidada) que tiene su extraordinaria importancia sobre todo en algunas regiones geográficas. Está comprobado que el 51.9% de HSJD observan la falta de su poca utilización en la atención a tener sobre la PV.

4.2 Estudio analítico por variables estructurales: zonas, edades, roles

Vista la estructura de la pregunta, más arriba avanzábamos la hipótesis de analizarla reagrupando los ítems en **dos grandes núcleos fundamentales** referidos a las principales funciones, que la Orden parece asignar a los animadores de la PV:

1. Competencias que revierten prevalentemente *ad extra* como :

- el presentar de un modo claro y comprensible los valores y el estilo de vida del Hermano,
- el dar a conocer la misión de la Orden en el ámbito de la sociedad y de la Iglesia,
- el trabajar en el campo de la PV en colaboración con la Iglesia local,
- el conocer y motivar las familias.

Todo lo cual implica dos competencias particulares:

- conocer la realidad de procedencia de los jóvenes
- saber utilizar los medios apropiados (mass-media).

2. Competencias que revierten prevalentemente *ad intra* hacia los formadores y hacia la comunidad como:

- aplicar criterios válidos de selección,
- realizar un adecuado acompañamiento
- implicar a los Hermanos en la responsabilidad de las vocaciones.

Sobre este esquema lógico y unitario, abordaremos el análisis particular de cada uno de los ítems y de las diferencias que derivan de la comparación con las particulares variables de situación como son las zonas geográficas, las clases de edad, los roles y los cargos desempeñados, que dan consistencia a los innumerables porcentajes que estamos tratando.

4.2.1. Competencias que revierten prevalentemente “*ad extra*”

La PV tiene una dimensión abierta hacia el exterior, la Iglesia y la sociedad, porque como cada estructura social y organización humana, como es en sí misma cada Orden y Congregación religiosa, tiene la necesidad intrínseca e imperativo para sí misma y para la Iglesia de una continuidad y duración en el tiempo.

Obviamente no queremos discutir aquí los aspectos teológicos y espirituales que son propios de la vida religiosa en su consagración y en su misión, de los que reconocemos la sustancial naturaleza e importancia y de los que ya hemos tratado abundantemente en los capítulos anteriores, pero queremos abordar el problema también de su dimensión más institucional y humana, es decir su necesidad de hacerse visible y de autoalimentarse con argumentos y estrategias que permitan la continuidad al servicio de la Iglesia y del Reino de Dios.

Como cada organización, también una Orden religiosa, debe procurarse los recursos de los que tiene necesidad para continuar existiendo. Entre estos recursos y, evidentemente entre los más importantes, está el personal a integrar en los propios roles. En este aspecto las organizaciones

religiosas sufren las influencias y las presiones, positivas y negativas, de cuanto sucede en sus ambientes externos, en la sociedad en la cual actúan, según una relación que debería ser de reciprocidad.

Se trata de hecho de una Orden religiosa que es también una organización humana y social, en el interior de una estructura más amplia que es el sistema eclesiástico, con competencias propias y específicas derivadas del carisma del instituto, reconocidos por el derecho canónico y aprobados por la Iglesia, pero activos en el seno de una sociedad. De aquí la necesidad de la PV, como particular instrumento, no único, de crecimiento, de continuidad, de desarrollo y de visibilidad de un carisma y de un proyecto pastoral al servicio de la Iglesia y de la sociedad. Por tanto la PV contribuye de modo propio a una triple consecuencia sea de bienestar de la sociedad misma, sea de la difusión del Reino de Dios, sea de la santificación de sus miembros.

En este escenario de contexto, indispensable para la correcta y global comprensión de la naturaleza de la PV, adquiere pleno valor aquella serie de ítems relativos a las competencias ad extra de la PV, de los cuales los dos primeros se configuran como objetivos específicos de una visibilidad externa de la Orden, para descender a evidenciar su presencia y su eficacia en la Iglesia y en la sociedad.

La competencia que la mayoría de los HSJD, mucho más de la mitad y poco menos de los dos tercios (**62.2%**) han querido manifestar como importante para la PV, ha sido exactamente la de ***presentar de modo claro y comprensible los valores y el estilo de vida del Hermano de San Juan de Dios.***

Este ítem que en la presentación del cuestionario ocupaba el tercer lugar, ha sido el que ha obtenido la puntuación media más favorable, también el dato porcentual y ligeramente inferior respecto al siguiente.

Se trata de un aspecto que cuestiona también el tipo de integración de la comunidad en la Iglesia y en la sociedad local, que ya en la pregunta precedente n.25 ha sido considerado *satisfactorio* solamente por la mitad de los HSJD. En esta competencia se ha querido subrayar en primer lugar un elemento de testimonio claro y comprensible a través del propio estilo de vida y el cuadro de valores suficientemente definido, que se opone a aquella forma híbrida y opaca de visibilidad/invisibilidad, donde el testimonio y la propuesta está diluida en una relación insignificante.

Frente a un notable consenso de los HSJD (62.2%), de los cuales el 17.4% se expresa de un modo muy positivo, se encuentra también un buen número de opiniones negativas (23.4%), si no también radicalmente negativas (2.1%).

Los mayores consensos distribuidos por zonas geográficas son aquellos de los HSJD de África (71.4%), de Asia (67.6%), de EC (66.1%), de USA (60%) y de AL (59.3%), más escasos sin embargo los de ES (57.8%). Igual de favorables son las opiniones de los más jóvenes (69.9%) y de los adultos-jóvenes (72%), de los superiores del Gobierno General y Provinciales (79.3%), de los promotores vocacionales (77.1%) y de los superiores locales (66.2%).

Las críticas más numerosas provienen sin embargo de AL (29.6% respecto al 23.5% de la media) y de Asia (28.3%), pero también del 25.1% de los más jóvenes, del 26.1% de los graduados y del 22.1% de los superiores locales.

El compromiso **de dar a conocer la misión de la Orden en el ámbito de la sociedad y de la Iglesia (63.1%)** ha obtenido un punto porcentual más, aún siendo segundo en la clasificación de las puntuaciones medias. De hecho aquí son más numerosas las críticas (25%) dirigidas a los animadores de la PV. Hay que observar, además que, sobre este ítem ha habido también un número mínimo de *no responden*, signo de la dificultad de los Hermanos para expresar su propia opinión.

Una valoración sustancialmente *positiva*, que es también una demanda en esta dirección, ha sido hecha por parte de los HSJD de ES (65.5%), de AL (66.3%), de EC (62.9%), de Asia (61.4%) pero que están también entre los más críticos (32.2%, 8 puntos superior a la media), de África (60.7%) y de USA (46.7%), de los superiores del Gobierno General y Provinciales (77%, con 14 puntos superior a la media), locales (67.1%). Las clases de edad más favorables son las dos primeras más jóvenes con cerca del 66% de aceptación, juntamente por los graduados (66.8%) y también por los Hermanos sin roles de responsabilidad (59.9%).

Elementos de *disenso* (25%) ha habido sobre todo en África (34.5% con casi 10 puntos superior a la media), de Asia, ya expresado, de USA (30%) de EC (28.6%) de AL (24.4%) y de ES (18.1%), del 28.4% de los adultos-jóvenes y sobre todo de los formadores vocacionales (30% ¡que ya es decir!) y de los graduados (28.5%).

Forma parte de este núcleo de competencias que revierten *ad extra también el trabajar en el campo de la PV en colaboración con la Iglesia local (47.1%)*. Casi la mitad de los Hermanos manifiestan que se realiza de diversas formas, también son pocos a constatar y a calificar esta relación como *excelente* (9.9%). Y ello de hecho en los que las críticas de los encuestados se hacen más numerosas, equivalente al **38.6%**.

Descendiendo a un estudio analítico que cruza las variables de estado, de zona, de edad y de roles, las apreciaciones más *positivas* provienen de los HSJD de África (59.6% con 12 puntos superior a la media), de Asia (52.8%) y de ES (46.8%), mientras que en las otras zonas son sin embargo más acentuadas las opiniones negativas. La distribución por clases de edad, presenta una serie de valoraciones positivas de manera particular por los más jóvenes (51.5%) y por los adultos-jóvenes (51.4%). Aún presentando los mismos porcentajes, los más jóvenes se expresan más fácilmente en las valoraciones extremas (*mucho – nada*) con opiniones más radicales que los mismos adultos-jóvenes. Positivos son también los consensos de los superiores del Gobierno General y Provinciales (65.5%), mientras que los superiores locales y también los formadores se limitan en torno al 52%.

Que esta colaboración tenga necesidad de ser intensificada, lo reclaman también numerosas *críticas* de AL (47.7% con 9 puntos superior a la media), de EC (43.9%) y de Asia (40.9%), respecto de las otras regiones bastante menos numerosas. Los más jóvenes se diferencian también en las opiniones negativas (42.2%) junto a los adultos-jóvenes (43%) y a los graduados (41.1%). Menos críticos sin embargo han sido los ancianos, que si no ausentes, aún manteniéndose entre los límites contenidos en la media, las reservas de los superiores centrales y provinciales (31%) de los superiores locales (37.9%) y de los formadores (38.5%).

Uno de los elementos centrales de la PV, al menos en el pasado, era considerada la familia de origen. Esto ha constituido la razón de este ítem (***el conocer y motivar las familias***), sobre todo cuando se refieren a las vocaciones más jóvenes, todavía caracterizadas por un gran influjo familiar. Pero en cualquier caso, también en el de las vocaciones adultas, esta referencia reviste todavía hoy una notable importancia, si no más, como conocimiento previo del ambiente de procedencia del candidato. Por lo que respecta a la familia con preadolescentes y adolescentes queda todavía con gran empeño la fuerza y la capacidad de motivarles hacia una perspectiva vocacional en la relación con los propios hijos.

Las contestaciones de los HSJD a este ítem "***conocer y motivar las familias***" (31.3%), aun no estando en sí entre las más numerosas (N.R.=16.8%), todavía señalan la percepción que el 31.3% de los Hermanos manifiestan tener en torno al valor de este factor, considerado bastante importante en la PV. Lo reconocen sobre todo los HSJD de AL (42.5% con 11 puntos porcentuales superior a la media), mientras en la globalidad de las otras regiones los porcentajes son más reducidos: 25.2% en ES, 30.6% en EC, 33.3% en África, 32.3% en Asia, y 33% en USA. Pero no así los más jóvenes (41%) que manifiestan *mucho o bastante* importante respecto al 30.3% de los adultos-jóvenes. Junto a los superiores del Gobierno General y Provinciales (39%) son sobre todo los formadores en estar muy convencidos (42.9%), respecto a los superiores locales (32%) y a los graduados (34.9%).

Las críticas son sin embargo bastante más numerosas (51.9%). Estas se refieren de hecho a la escasa atención que manifiestan se da a este sector. Se trata de respuestas que provienen especialmente de Asia (62.2%), de África (58.4%), de EC (55%), de ES (49.5%) y de USA (41.7%); de los más jóvenes (53.1%), pero en medida mucho más acentuada por los adultos-jóvenes (62.8% con 11 puntos superior a la media) que están muy implicados en la actividad de la misión de la Orden. No son pocas también las valoraciones negativas de los superiores mayores y provinciales (56.3%) y locales (54.5%); más escasas y por debajo de la media están sin embargo las de los encargados de la PV (45.7%).

Hay por último **dos tipos de competencias**, para considerar altamente útiles y necesarias, previas al ejercicio de los otros compromisos vocacionales a tener en la caja de los instrumentos, es decir, un conocimiento profundo de la condición juvenil y una habilidad con los jóvenes que les vuelve capaces de percibir sus puntos de vista y de sembrar en ellos una propuesta de vida diferente. En segundo lugar, será importante saber utilizar los medios apropiados de la comunidación social, para una adecuada presentación y difusión de la imagen de la Orden a las generaciones actuales, que viven sobre todo de la imagen. De estas dos competencias nos ocuparemos ahora destacando las reacciones de los HSJD a las preguntas del cuestionario.

Conocer la realidad de procedencia de los jóvenes (47.3%) es un aspecto que se atribuye positivamente a los actuales promotores vocacionales por casi la mitad de los Hermanos, frente a un (47.3%) de ellos que, sin embargo, expone opiniones más negativas en sus comparaciones.

Expresan *opiniones más positivas*, como signo de un compromiso ya presente sobre todo los HSJD de Asia (57.4% con 10 puntos superior a la media), de AL (47%), de ES (46.8%) y les siguen EC y África (43.4%), pero la última es mucho más negativa y crítica que las otras regiones con un porcentaje del 47.6% con 9 puntos superior a la media. Positivas son, sin embargo, las

valoraciones especialmente de los HSJD adultos-jóvenes (53.5%), de los más jóvenes (51%), de los formadores vocacionales (54.2%), pero de un modo especial de los superiores del Gobierno General y Provinciales (65.5% con 18 puntos superior a la media).

Manifiestan *reservas críticas* (38.2%) especialmente los Hermanos, ya dichos, de África (47.6%), y los de EC (43.9%), de AL (42.5%), de Asia (37.8%) y de ES con el mismo porcentaje que USA (32.4%). Particularmente críticos, son también los más jóvenes (43.1%), los diplomados (41.3%) además de los mismos formadores vocacionales (37.2%). Sería interesante descubrir las razones, que aquí no son posible evidenciar.

Utilizar los medios apropiados de la comunicación social (46.2%) para dar a conocer la misión de la Orden en el ámbito de la sociedad y de la Iglesia, es una posterior competencia que recibe el consenso de poco menos de la mitad de los HSJD. Pero obtiene también una de las puntuaciones más altas en la columna de excelencia (*mucho:12.2%, el 3° en orden de clasificación dentro de la misma columna*).

El uso de los mass-media es solicitado y apreciado de modo positivo especialmente por EC (58.2% con 12 puntos superior a la media), y mucho después por Asia (48.8%), por AL (45.4%) y con porcentajes bajísimos por África (29.4%) que, sin embargo, pone de manifiesto la carencia más elevada (64.3%) entre las zonas de misión. Subrayan todavía en positivo sobre todo los más jóvenes (51.4%) y los adultos-jóvenes (48.9%). Pero estos últimos son también los más críticos (45.3%). Son positivas las opiniones de los graduados (50.6%), y todavía más, las de los superiores del gobierno central y provinciales (57.5%) y de los formadores (54.3%). No así, sin embargo, los superiores locales que se limitan al 46.9% de opiniones positivas, pero llegan a un apreciable 40.5% en los negativos.

En conclusión, los animadores de la PV *no son juzgados preparados* (38.7%), ni motivados, para el uso de los mass-media sobre todo los HSJD de África (64.3% con 26 puntos superior a la media), de Asia (45.7%) y seguidos en la escala por las otras áreas geográficas, por los más jóvenes (42.7%), por los adultos-jóvenes (45.3%), y por los graduados (42.4%).

4.2.1. Competencias que revierten prevalentemente "ad intra"

La PV no se reduce simplemente a toda aquella serie de competencias más arriba enunciadas, que haría de ella una inoportuna agencia de marketing. Se debe preocupar también de cuidar y potenciar las dinámicas internas de compromiso, relativas a una atenta valoración y selección de los candidatos, el cuidado de la perseverancia con una valiosa, delicada, solícita y acentuada dinámica de acompañamiento de los Hermanos jóvenes, tanto individualmente, como congregacionalmente por la comunidad en la que estén integrados. Ya en los capítulos anteriores hemos desarrollado abundantemente los resultados (cfr.pregs.26 y 27).

En cualquier caso estos dos momentos, de la selección y del acompañamiento, han sido de hecho, objeto de constatación por parte de todos los HSJD. Presentamos aquí los resultados, que los han valorado entre los primeros lugares de la escala de la pregunta sobre la que reflexionamos.

La exigencia de una atenta y prudente elección inicial, requiere **la necesidad de dotarse de una serie de criterios válidos de selección y de una adecuada aplicación (46.6%)**. Esta urgencia,

recoge un porcentaje de consensos bastante elevados, pero no superiores a tantos otros ítems de la misma pregunta. Pero lo que le ha dado la prioridad (M:2.31) ha sido el número relativamente escaso de críticas recibidas (31.8%), junto también a aquel más alto *no responden* (21.7%). Lo que significa que, en la percepción general, está manifestando un aspecto bastante consolidado y realizado. Pero hay un porcentaje bastante elevado (21.7%, que para los ancianos alcanza el 55.3%) de quienes no han sabido dar una respuesta.

Los consensos más optimistas (46.6%) proceden de las regiones de EC (55.5%) y de USA (56.6%), de África (50%) y de Asia (49.6%), de los más jóvenes (51.4%) y de los adultos-jóvenes (51.8%), de los superiores del Gobierno General y Provinciales (64.4% con 18 puntos superior a la media) y de los formadores (55.7%).

Los elementos más negativos (31.8%), son destacados especialmente por los HSJD también de Asia (44.1% con 13 puntos superior a la media), de África (41.7%) y de AL (39.5%), además por los más jóvenes (41%) y por los adultos-jóvenes (39.8%), por los graduados (39.5%) y por los superiores locales (36.5%).

¿Los animadores de la PV están preparados para **realizar un adecuado acompañamiento?**

La pregunta (que encuentra su complementariedad con las preguntas 26.2; 27.2; 49.2) es de difícil respuesta. Se ha visto, por las respuestas igualmente negativas: que una valoración sustancialmente **positiva es dada por el 49.5% de los Hermanos, frente a un 35% de opiniones negativas.**

Los primeros, más optimistas, proceden especialmente de los Hermanos de las regiones de EC (57.7%), de USA (53.3%), de África (51.2%) y de AL (50%), de los más jóvenes (59.4%) y de los adultos-jóvenes (53.1%), de los graduados (53.5%) y de los superiores del Gobierno General y Provinciales (60.9%) juntamente de los formadores (62.9%).

Los segundos, bastante más críticos proceden a los encuestados de Asia (45.7%), de África (41.7%) y de AL (38.9%), de los adultos-jóvenes (39.8%) junto con los adultos maduros (35.8%). Menores reservas sin embargo se ha hecho por los más jóvenes (35.2%). Sin embargo bastante críticos se han mostrado los graduados (37.8%), y los superiores locales (37%), esta vez junto al 34.4% de los superiores del Gobierno General y Provinciales y al 30% de los formadores.

Todavía forma parte de esta misma *dimensión ad intra* la capacidad de **implicar a los Hermanos en la responsabilidad de las vocaciones,** porque se sienten fraternamente corresponsables en la vida cotidiana de comunidad para sostenerle, acompañarle adecuadamente, favorecer momentos de alegría, de amistad y de cordialidad fraterna, de confrontación serena y de progresiva disposición también para los roles específicos de la misión hospitalaria. Además, la implicación se puede extender también sobre otros aspectos de la vida religiosa, como la colaboración ocasional en el papel de los animadores de la PV, o también con afectuoso y empático sostenimiento de su actividad. Son innumerables las posibilidades de implicación. Todo depende de las posibilidades y de la buena voluntad de sentirse participantes de este importante aspecto de la vida de la Orden.

Sobre este aspecto la participación en las respuestas ha sido relativamente normal (N.R.=14.4%), casi para asumir un lugar intermedio en la jerarquía de las preferencias, con la puntuación de M:2.38 compartido con el del conocimiento del mundo juvenil y su ambiente.

El 46,1% de los HSJD manifiesta que los animadores de la PV, están preparados y motivados para esta competencia: en concreto que tal **implicación en la corresponsabilidad de las vocaciones** esté más o bastante presente, a diferencia de aquel fuerte **39.4%** de otros Hermanos, que sin embargo lo reconocen o poco o nada presente.

En el primer caso se muestran positivos de modo particular los Hermanos de Asia (55.9% con 9 puntos superior a la media), de EC (51.8%), de África (46.4%), los más jóvenes (52.3%), los adultos-jóvenes (51.8%), los superiores mayores y provinciales (60.9%), y los formadores (60%).

En el segundo caso, las críticas más numerosas han llegado de los HSJD de AL (44.2%), de África (45.2%), de Asia (39.4%) y de ES (38.9%), de los mismos más jóvenes (41.9%) de los adultos-jóvenes (41.4%) y maduros (39.8%), de los graduados (41.9%) y de los superiores locales (41%).

En conclusión, dentro de esta pregunta, las posiciones son muy variadas en los diferentes ítems en los que se han articulado. Pero podemos señalar constantes que se repiten en casi todos los ítems, y que pueden constituir elementos de reflexión y/o de confirmación, como por ejemplo que los superiores locales son siempre más críticos, respecto de los formadores de la PV que los superiores del Gobierno General y Provinciales. A las reservas de los superiores locales se suman casi siempre los graduados, pero estos en algunos aspectos son más positivos, como los superiores centrales y provinciales.

Los más jóvenes y los adultos-jóvenes, expresan siempre un mayor volumen de respuestas, en algunos casos muy positivas, pero que no impide que sean por otro lado numerosas también en la expresión de sus críticas. También los ancianos expresan su opiniones, pero que no resultan nunca particularmente notorias en la diferenciación porcentual, aún siendo claras las grandes diferencias con los más jóvenes y los adultos-jóvenes.

En relación a las zonas geográficas, no se arriesga en encontrar características constantes para cada una y en cada ítem, sino que es propiamente esta especificidad la que debe inducir a una reflexión más particular de cada área geográfica. Cualquier generalización en este sector, corre el riesgo de llevar a una categoría distorsionada de la auténtica percepción de los problemas de zona.

5. LA COMUNIDAD RELIGIOSA: SUJETO PRIMARIO DE LA PV (preg. 51)

Si la PV no es percibida como "reclutamiento" (¡así no debería ser!) entonces adquiere un valor de fundamental importancia el testimonio de figuras de particular frecuencia carismática, pero también la presencia de religiosos de la vida diaria ordinaria y sencilla, vivida fuerte e intensamente en el ejercicio de su servicio generoso de caridad hacia los hombres y con gran mérito ante Dios. Sin menospreciar la santidad de vida de los Hermanos, su espíritu de oración por las vocaciones, la gracia de Dios Padre, que como el "dueño de la mies" está aquel que sobre todo tiene como objeto la difusión de Su Reino y por lo tanto también el problema de las vocaciones, mantenemos que el ejemplo y el testimonio de cada hermano, en una sociedad que valora y aprecia la visibilidad de los acontecimientos y el estilo de vida individual, tienen un fuerte impacto sobre las jóvenes generaciones.

Todo lo cual nos dice también que no basta el equipo de pastoral vocacional para promover las vocaciones, sino también el compromiso y la responsabilidad de cada uno, que se siente en primera instancia llamado a dar a conocer y apreciar a través del entusiasmo de la propia vida los valores de la Orden, que estima y ama, en los que cree y se identifica.

En este proceso por tanto, es indispensable y fundamental el testimonio de toda la Comunidad, que se presenta al mundo caracterizada por la presencia visible de los valores del Evangelio, encarnados en un estilo de relaciones interpersonales que la vuelve atrayente, fascinante y deseable.

A esto se añade que, en un contexto social fragmentado como el actual, en el cual se están frecuentemente perdiendo firmes puntos de referencia, tanto éticos como religiosos, el valor y el testimonio de una comunidad religiosa que vive intensamente la fraternidad y la expresa de manera visible, constituye un elemento ideal de extraordinario impacto. No se trata de crear un cálido nido de seguridad, o una campana de cristal, fácil refugio para sujetos inmaduros que a la búsqueda de garantías sueñan vivir "bajo vacío", sino de ofrecer grandes y exigentes ideales de vida, que en una comunidad pueden estar mayormente visibles y comprometidos. En cualquier caso parece se puede decir que la calidad del estilo de vida comunitario, es la carta de presentación para la calidad religiosa de la vida de una Congregación o de una Orden religiosa, que por lo mismo muestra un ideal de vida atrayente capaz de atraer almas generosas y entusiastas.

El "¡Mirad cómo se aman!" de las primeras comunidades cristianas y el evangélico "¡Venid y ved!" hacen anticipar el surgimiento de aquella decisiva vocación: "¿Señor, dónde moras?", que bastante frecuentemente hoy nace en corazones dispuestos a la búsqueda del "¿dónde Te podemos encontrar?".

5.1. Analisis global

En la cultura general de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios estas convicciones y principios parecen bastante extendidos. Lo hemos tratado anteriormente en un capítulo específico que han examinado las preguntas n.22, n.27 y las del n.30 al n.33, que necesariamente van complementadas con esta pregunta específica n.51 del cuestionario que ha querido estudiar también la valoración en referencia al surgimiento de las nuevas vocaciones.

En efecto así estaba expresada en los términos propuestos: "***Te presento una serie de factores positivos con los que una Comunidad religiosa puede favorecer el surgir de nuevas vocaciones. ¿En qué medida crees que están presentes en tu comunidad?***"

A través de los nuevos ítems que seguirán, se viene a indagar sobre una gama bastante amplia de actividades, comportamientos y percepciones, cuya presencia favorece un estilo de vida comunitario orientado al surgimiento y al desarrollo de las vocaciones.

Respecto a la pregunta anterior (n.50) relativa a las funciones atribuidas al equipo de PV, parece que en esta que analizamos, los HSJD se han encontrado con mayor comodidad para responder. De hecho han disminuido los porcentajes de las *No responden*, que se sitúan en la media del 8-10% respecto a la anterior (16%). Las mismas puntuaciones medias son ligeramente

inferiores, también se dispersan en una gama más amplia (1.80 – 2.61), señal de una mayor convergencia hacia los aspectos positivos y una mayor diferenciación de opiniones y variedad de respuestas.

Una serie de estos factores, los encontraremos repetidos y reforzados también entre las iniciativas y propuestas libres que han sido sugeridas para una PV más eficaz, en la pregunta n.54, y que presentaremos en el último capítulo.

Tab. 6.13 - Factores comunitarios considerados positivos para el surgir de las nuevas vocaciones y presentes en la comunidad (en % y puntuaciones medias).

EN LA COMUNIDAD	<i>N.R.</i>	Mucho	Bastante	<i>Poco</i>	<i>Nada</i>	Pt. Media
1. Se cuidan los Hermanos ancianos y enfermos	9.1	30.8	49.9	8.1	2.1	1.80*
2. Se ora por la vocaciones	7.0	26.4	48.7	16.6	1.3	1.92
3. El estilo de vida es sencillo, sobrio y acogedor	5.5	20.2	53.1	19.3	2.0	2.03
4. Hay un buen clima de vida espiritual	8.2	15.9	54.0	20.7	1.3	2.08
5. Los miembros testimonian el gozo de la vocación	8.8	17.3	47.5	24.0	2.4	2.13
6. Se viven expresiones auténticas de fraternidad	7.1	14.9	49.5	25.2	3.3	2.18
7. Ritmos/hábitos responden a la expectativa de jóvenes	13.0	8.0	39.9	32.5	6.5	2.43
8. Nuestro lenguaje es entendido por los jóvenes	11.6	7.0	29.1	44.2	8.2	2.61
9. Adecuado nivel de conocimiento de los jóvenes	10.3	6.6	27.9	49.9	6.2	2.61

Lo que inmediatamente destaca en esta tabla es una **triple distinción de los factores**, que nos ayudará también seguidamente a desarrollar más analíticamente nuestras reflexiones. Estos están reunidos según una más cercana/distante consideración de las mismas puntuaciones medias. Por tanto podemos distinguir:

1. Un par de comportamientos prácticos (ítems 1-2)
2. Una serie de actitudes y estilos de vida (del ítem 3 al 6)
3. Una tríada de apertura orientada hacia los jóvenes (del ítem 7 al 9).

En esta triple subdivisión los elementos radicalmente críticos (*nada*) son muy reducidos en todos los ítems, mientras aquellos de excelencia (*mucho*) emergen sobre todo en el primer par de factores, mientras van disminuyendo progresivamente hasta reducirse mucho en los tres últimos. Con el disminuir de los consensos, las reservas críticas y opiniones negativas de los Hermanos aumentan desmesuradamente hasta asumir porcentajes también particularmente elevados (del 30 al 50%).

Refiriéndonos ahora de manera global a la tabla 6.13, los HSJD encuestados convergen todos en su gran mayoría (4 sobre 5) en manifestar que, el factor positivo más importante para el resurgir de las vocaciones **es el tener cuidado de los Hermanos ancianos y enfermos (80.7%)**. El otro 20% que falta se divide entre los que no responden (9.1%) y las pocas reservas o críticas (10.2%).

Es así interesante descubrir que dentro de la cultura general de los HSJD, este gesto fraterno contribuya positivamente al resurgir de las vocaciones. Y por tanto, opinión difundida que exactamente en el testimonio de la vida fraterna diaria, se consigna visible en este servicio a los HSJD enfermos y ancianos, y que sirve de atracción a las vocaciones. Se llega a acentuar el valor

intrínseco de la virtud de la caridad ordinaria ofrecida a Dios, dejando quizás en penumbra su visibilidad social externa.

Análogamente el segundo factor, que de 3 HSJD sobre 4 es considerado contribuye positivamente al surgir de las vocaciones y tiene en la comunidad el escenario central que su visibilidad, es **la plegaria por la vocaciones (75.1%)**. Pero aquí los elementos que disienten son más numerosos, equivalente al 17.9%.

En la segunda serie de factores (del 3 al 6), descriptivos de algunas actitudes y estilos de vida comunitaria, hay una mayor contribución de respuestas (porcentualmente son bastante reducidas las *no responden*), todas mucho más orientadas al consenso (del 73.3% al 64.4%) que a la crítica (del 21.3% al 28.5%).

En el primer par de ellos, casi 3 HSJD sobre 4 reconocen que **el estilo de vida de la comunidad es sencillo, sobrio y acogedor (73.3%)** frente a un 21.3% de opiniones negativas, de críticas y reservas. En este también se percibe **un buen clima de vida espiritual (69.9%)**.

Más distanciadas y menos convergentes son las respuestas en el otro par de actitudes, relativos a la serenidad y a la fraternidad en comunidad. De hecho desciende al **64.8%** de aquellos HSJD que reconocen en comunidad **un clima de gozo de la propia vocación** o expresiones auténticas de **fraternidad (64.4%)**. Si en el primer caso (gozo) las reservas llegan al 26.4%, en la comparación con la fraternidad manifestada con expresiones exteriores de reserva suben al 28.5%. Lo que viene a confirmar algún elemento de alteración o desagrado en su interior al menos para un buen cuarto de Hermanos.

Allí donde mayormente se expresan las dudas y las críticas, pero también mayores son las ausencias de respuesta (del 10 al 13%), es en comparación con la última tríada de factores, relativos a la orientación de apertura de la comunidad hacia los jóvenes, tanto porque **los ritmos y los hábitos de la comunidad poco o nada responden a las expectativas de los jóvenes (39%)**, como porque se llega a reconocer que **el propio lenguaje no es entendido por los jóvenes (52.4%)**, o también que el mismo nivel de **conocimiento de los jóvenes es en alguna medida inadecuado (56.1%)**. En estos dos últimos ítems se encuentra más de la mitad de los HSJD, lo que parece subrayar la necesidad de hacer un recorrido de aproximación más laborioso, pero también más eficaz y quizás también gratificante.

Es reconocido por otra parte, que una cierta parte de Hermanos manifiesta sin embargo bastante positiva la propia apertura hacia los jóvenes. Pero se trata de una minoría diferentemente distribuida, pero siempre minoría, que va del 47.9 al 34.5%.

5.2. Estudio analítico

Para el estudio analítico de cada uno de los ítems nos serviremos de aquella triple subdivisión de factores, que constantemente manifestamos bastante lógica e iluminadora también para posteriores reflexiones. De hecho la eventual aparición de algún otro factor positivo a favor de las vocaciones, puede ser creativamente buscado en esta *triple dirección*: en primer lugar la de los comportamientos concretos, en segundo lugar de las actitudes y estilos de vida más profundos, en tercer lugar de las orientaciones de la comunidad hacia los jóvenes.

5.2.1. Comportamientos prácticos

La atención a los comportamientos prácticos de la comunidad, favorables al desarrollo de las vocaciones por ahora ha sido concretada en el par de factores que contempla en primer lugar **el cuidado de los Hermanos ancianos y enfermos (80.7%)**. Aún situándose este factor en los últimos puestos de la pregunta presentada, ha obtenido el mayor número de consensos, sobre todo en la columna de la excelencia (30.8%), en la cual los primeros los de USA (43.3%), seguidos de EC (37.6%) y de AL (34.9%). Considerando sin embargo la suma de las dos columnas positivas, la atención a los Hermanos ancianos prima en AL (84.9%), en ES (82.6%), en EC (81.5%), mientras está relativamente menos presente en las zonas geográficas de más reciente fundación y en consecuencia por ahora, menos preocupadas del envejecimiento de los Hermanos. Una tal preocupación de hecho está muy acentuada entre los superiores del Gobierno General y Provinciales (89.7%), los superiores locales (85.2%), respecto sin embargo a porcentajes relativamente más bajos de los mismos promotores vocacionales (77.2%), en los dos tramos centrales de los encuestados, es decir entre los adultos maduros (83.4%) y los adultos-jóvenes (80.1%), y también si no es excluida entre los más jóvenes (81.2%).

En verdad, el recorrido de este ítem al top de la clasificación de los factores vocacionales favorables a surgimiento de las vocaciones, nos suscita al menos alguna duda, como en parte hemos tratado de explicar en el párrafo anterior. De hecho a menos de entrar en una lógica de fe sobrenatural profunda en la fuerza del testimonio caritativo y en la realidad del dogma del Cuerpo Místico/Comunión de los santos, resulta difícil comprender cómo el cuidado de los Hermanos enfermos y ancianos, pueda ser fuente de atracción en perspectiva vocacional, a menos que la comunidad no haga visible a los jóvenes, hacia los cuales está abiertamente orientada, este testimonio asumido como su compromiso prioritario al que hacer frente con la propia dedicación generosa.

Pero por otra parte, y debemos inclinarnos ante el dato de hecho, **la oración por la vocaciones (75.1%)** es siempre considerada fin de la predicación apostólica y de toda la Iglesia uno de los factores positivos y principales para implorar de Dios, apóstoles y ministros de la Palabra, que sean enviados por todo el mundo, como nos había pedido el mismo Jesús en su predicación: "Orad al dueño de la mies, que envíe muchos operarios a su mies".

Este factor de hecho es considerado por $\frac{3}{4}$ de los HSJD no sólo uno de los elementos principales para el surgimiento de las vocaciones en abstracto, sino realmente presente como convicción profunda y comportamiento concreto en la mayor parte de las comunidades. Probablemente está también presente en todas las comunidades, pero considerado prioritario sólo por los $\frac{3}{4}$ de las mismas. Se destaca sobre todo en las zonas de Asia (83.5% con 8 puntos superior a la media), de EC (83%) y a larga distancia en AL (77.3%); en las otras regiones viene indicado con un porcentaje en torno a la media, mientras es considerado poco o nada presente en las comunidades de África (33.4%), que en este caso muestra el porcentaje más alto de reservas críticas en términos negativos.

Subrayan la importancia los HSJD adultos-jóvenes (79.2%) y los más jóvenes (77.8%), pero los últimos son también aquellos que en mayor medida destacan la ausencia o el rechazo (19.3%). En el conjunto no son solo los ancianos los que reconocen el valor, sino también el 79.8% de los Hermanos en los primeros 5 años de profesión, junto a los superiores locales (80.6%), a los

superiores del Gobierno General y Provinciales (79.3%), a los promotores vocacionales (78.6%) y a los diplomados (76.1%) respecto al 73.2% de los graduados.

Todo ésto podría ser positivamente considerado como uno de los signos de la calidad del espíritu de fe sobrenatural dentro de la Orden.

5.2.2. Actitudes profundas y estilos de vida

Entre las actitudes más profundas de los estilos de vida, que los HSJD consideran factores positivos para el surgimiento de las vocaciones, en primer lugar es recordado **el estilo de vida sencillo, sobrio y acogedor (73.3%)** de las comunidades, que, aún habiendo sido presentado como el primero en la pregunta propuesta, todavía ha obtenido el tercer puesto en el grupo de los consensos. La sencillez y sobriedad del estilo de vida ha sido señalada como particularmente presente por las comunidades de USA (78.3%), de AL (77.9%), de EC (76.2%) y de Asia (73.2%), pero las últimas son también las que evidencian en mayor número las propias reservas (24.4%) junto a los HSJD de África (26.2% con 5 puntos superior a la media) y de ES (22.9%).

Destacamos por último que sean los Hermanos de África (28.6%), como también los superiores locales (25.2%) los más numerosos en reconocer que tal estilo de vida está (*mucho*) presente en sus comunidades junto al 25% de USA, al 24.4% de Asia y al 14.9% de los superiores del Gobierno General y Provinciales.

Críticas más frecuentes emergen también de los más jóvenes (22.6%) y de los adultos maduros (22.5%), de entre los graduados (27.4%) respecto a los diplomados (20.2%) y de entre cuantos no desempeñan cargos de responsabilidad (24.9%).

La presencia de un buen clima de vida espiritual (69.9%) se acompaña frecuentemente en las comunidades del estilo de vida sobrio, sencillo y acogedor. Ello constituye como el contexto más adecuado a la perseverancia en la vocación, sobre todo de los Hermanos más jóvenes. Se convierte después también en motivo de atracción y de reflexión para cuantos de diversas maneras tienen la posibilidad de acercarse y de exprimentarlo directamente. En este sentido puede ser considerado como factor positivo para surgir las vocaciones. Los Hermanos de hecho lo han manifestado así el 69.9% de los casos, sobre todo en AL (77.4% con 7 puntos superior a la media), en Asia (75.5%) y en África (69%), ente los más jóvenes (72%), los graduados (75%), los superiores del Gobierno General y Provinciales (75.8%) y los locales (77.5%).

Pero esto despierta también una serie de **reservas (22%)** especialmente en África (27.4%), en EC (26.5%) y en USA (23.4%), así como en el 26% de los más jóvenes, del 23.4% de los adultos-jóvenes y del 25.7% de los formadores vocacionales.

Probablemente la atención de los HSJD se ha concentrado sobre el hecho de su presencia/ausencia en las comunidades y menos sobre su eficacia vocacional. Es nuestra sencilla hipótesis, que quizás puede ayudar a ponderar el impacto de estos resultados, también porque este ítem podría tener una comparación en la pregunta n.30, ya anteriormente analizada y encontrada bastante positiva.

Forma siempre parte de este grupo de actitudes profundas, realmente en un cierto sentido positivamente presentes en la comunidad pero cuantitativamente intangibles, **el testimonio gozoso de vivir la propia vocación expresando el gozo de la propia vida religiosa (64.8%)**.

Efectivamente, choca siempre con agradable sorpresa, una persona que vive su día a día con gozo y lo expresa sensacionalmente con cuantos se aproximan. Es interesante que dos Hermanos sobre tres lo sientan como uno de los factores favorables al surgir de las vocaciones. Además en este sentido esto es percibido gustosamente como una meta ideal también para la propia visión personal.

Son sobre todo los más jóvenes en evidenciarlo (71.6%) en medida superior a la media de cerca de 7 puntos porcentuales, justamente porque el gozo es de suyo contagioso. Menor sin embargo es la coincidencia de los HSJD adultos tanto jóvenes como maduros, que se aproxima en torno a la media (64%). Son de hecho especialmente los adultos-jóvenes de 36-55 años, los que expresan porcentualmente el mayor número de reservas al respecto (31% de 5 puntos superior a la media que es de **26.4%**), junto también a los graduados (34.3%) y a los formadores (30%), a las comunidades de Asia (31.5%) y de ES (28.7%) y de EC (25.9%).

Si este factor puede ser un indicador del clima gozoso de las comunidades, las de AL (73.2%) parecen las más tranquilas junto a las de África (71.4%).

Por último, vuelve el discurso de la fraternidad en comunidad, ya más arriba estudiado en las preguntas nn. 31-35, relativas a los estilos de vida comunitaria y fraterna. La percepción de una visión animada por **expresiones auténticas de caridad fraterna (64.4%)** es siempre considerado como factor positivo al surgir de las vocaciones. Es la concreción del evangélico "*venid y ved*" que en la vida de los jóvenes puede ser estímulo para una reflexión más de proyecto, abierta a la consagración religiosa. Vida fraterna y gozo de la propia vocación, son de hecho dos catalizadores de las posibles llamadas juveniles hacia una vida más comprometida por Dios y por el prójimo.

En estos valores convergen también muchas respuestas de los ancianos (61.3%), además de la de los más jóvenes más sensibles (71.2% con 7 puntos superior a la media), de los superiores centrales y provinciales (71.3%) y sobre todo de los formadores (74.3%). De manera positiva se expresan también los HSJD de USA (78.3% con 14 puntos superior a la media), de Asia (76.2%), de AL (68%) y de EC (67.2%). La ES expresa sin embargo siempre mayores reservas frente a estos factores (30.8% respecto al **28.5%** de la media), pero en este caso también Asia (31.5%) y África (32.2%).

5.2.3. Orientación y apertura hacia los jóvenes

La PV está por su naturaleza orientada al mundo juvenil y no puede olvidarlo en sus propuestas vocacionales. Si en los ítems anteriores, la mirada se ha centrado sobre la comunidad, sus comportamientos, sus estilos de vida y de animación, el testimonio de la fraternidad y del gozo de la propia vida consagrada, ella no puede cerrarse entre los muros de la casa religiosa. De manera oportuna esta consciencia de apertura al mundo juvenil ha sido tomada con mucha consideración por la Comisión preparatoria que ha formulado el cuestionario. Exactamente por ello ha querido verificar el nivel de consciencia que la Orden manifiesta tener respecto a esta dimensión fundamental de la PV. Además toda ella no puede ser tal sin ser también pastoral

juvenil. Con este espíritu y con este conocimiento tomamos en consideración los otros factores relativos a la relación con los jóvenes.

El dato que inmediatamente salta a la vista del análisis de la tabla general, es la absoluta escasez de atención a este sector del mundo juvenil. Los ítems a ello referidos lo colocan en los últimos puestos de esta clasificación. Los ritmos, los horarios y los hábitos de la comunidad no responden a la expectativa juvenil, el lenguaje mismo es considerado lejano y no entendido por los jóvenes de hoy, el nivel de conocimiento del mundo juvenil es juzgado absolutamente inadecuado.

Una lectura analítica de las contestaciones nos permitirá un discurso y una reflexión más articulada y más profunda, además de ayudarnos a descubrir límites recuperables con unas actuaciones orientadas a remediar mediante perspectivas de intervención y precisos proyectos programables.

Sobre la **correspondencia de los ritmos, horarios y hábitos de las comunidades a las expectativas de los jóvenes, sólo el 47.9%** manifiesta que de alguna forma se acomoda a estas exigencias, pero el **39%** de los HSJD la considera poco o nada presente.

Los primeros en reconocer la ausencia de este factor y la fragilidad de esta dimensión son sobre todo y en primer lugar los superiores centrales y provinciales (52.8% con 13 puntos superior a la media) en medida muy superior a la de los otros Hermanos. De hecho también los adultos-jóvenes, que son los más críticos, llegan al 43.6%. Es esta una óptima señal, ya que tal conocimiento que es muy claro a nivel de los Superiores constituye un feliz indicador y presagio que, en un futuro bastante cercano, algo innovativo se hará para una puntual programación al respecto.

Si pasamos a considerar las zonas geográficas de mayor precariedad, son sobre todo los HSJD de África (45.2%) en reconocer esta incongruencia de los ritmos de vida junto a los de ES (44%) y de Asia (41%), a los de 36-55 años (43.6%), a los de 56-74 años (40.2%), a los graduados (41.9%) y a los formadores vocacionales (41.4%).

Una cierta apertura y proximidad de los ritmos comunitarios al mundo juvenil lo manifiestan sin embargo los HSJD de EC (57.6% con 10 puntos superior a la media), de AL (56.9%) y de Asia (55.1%), como también los más jóvenes (56.3%), los superiores locales (52.2%) y los formadores vocacionales (52.8%).

Un segundo elemento de reflexión, nos surge de la lectura de aquel factor que caracteriza el estilo de comunicación y el lenguaje con el cual se acercan los jóvenes. Con bastante frecuencia es considerado incomprensible e impide aquella relación que precisa ser inmediata, sencilla, además de franca y positiva. Es importante también aprender a vivir con ellos, aún sin ceder a la tentación del juvenilismo, pero manteniéndose en su lugar con dignidad y cariño sin tener miedo de la exhuberancia juvenil y de su vivacidad.

Sólo el 36.1% de los HSJD mantiene que el mismo lenguaje sea comprendido por los jóvenes 54.4% en diferente medida perciben *la distancia y la inadecuación*. De este sacrosanto conocimiento puede surgir aquel estímulo que hace emerger la necesidad de comprometerse más, también a nivel institucional, para reconstruir aquellos puentes a echar hacia los jóvenes

en una empresa como esta vocacional, que hace de la comunicación un elemento primario de aproximación, de encuentro y de propuesta. De los resultados surgidos en toda la investigación queda evidente que esta dimensión es verdaderamente central tanto para la PV, pero también para las relaciones entre las diferentes generaciones de Hermanos. El lenguaje no es la pura y simple palabra en su etimología, sino todo cuanto con él se quiere y se arriesga a transmitir: emociones, impresiones, opiniones, valoraciones, experiencias, propuestas.

Y aquí se perciben también por los datos, las diferencias generacionales y de mentalidad. De hecho nuestros porcentajes nos hacen ver cómo la percepción que el mismo ***lenguaje sea comprendido por los jóvenes (36.1%)***, obtiene los porcentajes mayores (pero no particularmente altos) precisamente por los más jóvenes (51.9% con 15 puntos superior a la media) y por los adultos-jóvenes (41.4% con apenas 4 puntos superior a la media). Ya estos dos datos, así distantes entre ellos, abren perspectivas muy diferentes. Si después consideramos las otras dos franjas de edad más avanzada la de los adultos maduros (25.3%) y la de los ancianos (21.2%) las diferencias son más que elocuentes.

En la verificación de las respuestas de cuantos claramente reconocen (y no siempre es fácil tal reconocimiento) que, el propio ***lenguaje no es comprendido*** por los jóvenes o por nadie o sólo poco (***52.4%***). Aquí los porcentajes nos advierten que tienen, sobre todo los ancianos, dificultad en reconocerlo, llegan apenas al 47.8% mientras que los adultos maduros al 59.3%. Entre los mismos más jóvenes aún alcanza el 44.1% y entre los adultos-jóvenes (36-54 años) al 53.1%. Es sintomático que también los más jóvenes sean así de numerosos en encontrar esta inadecuada comprensión.

En cualquier caso una mayor comprensión del lenguaje, que significa mayor facilidad de comunicación es subrayada especialmente por las regiones de Asia (62.2% con 26 puntos superior a la media), de EC (45%), y de África (45.2%), del 44.3% de los promotores vocacionales, pero sólo el 32.1% de los superiores del Gobierno General y Provinciales y del 35.6% de los locales.

Fijando la atención sobre ***porcentajes más críticos que reconocen tales dificultades (52.4%)***, podremos obtener las contestaciones más constructivas y más prometedoras. En reconocer esta fractura y distancia son sobre todo las regiones de ES (61.8% con 7 puntos superior a la media), AL (58.7%) y África (48.8%) respecto al 43.4% de EC, al 45% de USA y al 34.6% de Asia. Pero están persuadidos también los superiores centrales y provinciales (62.1%), el 54.5% de los locales más del 48.6% de los promotores vocacionales, que además, jóvenes también ellos, parecen bastante próximos a la mentalidad y al lenguaje de los jóvenes mismos.

Por último parece faltar un adecuado nivel de conocimiento del mundo juvenil (56.1%). Más de la mitad de los HSJD de hecho constata el escaso conocimiento, respecto al ***34.5%*** de los que no son tan negativistas y, manifiesta sin embargo, que esté mucho o bastante presente.

Afortunadamente parece que está haciéndose camino el deseo y la voluntad política de remediar tal laguna.

Las percepciones más positivas proceden de manera muy diferenciada especialmente de los HSJD de Asia (52.7% con 18 puntos superior a la media), de EC (42.8% con 8 puntos superior a

la media) y de AL (34.9%), de los más jóvenes (44%), de los adultos-jóvenes (39.4%) y de los promotores vocacionales (44.3%).

Reconocen sin embargo que el nivel de conocimiento del mundo juvenil es escaso o ausente sobre todo los Hermanos de ES (60.3%), de África (61.9%), de USA (58.3%) y de AL (57%), los adultos maduros (61.7% con 4 puntos superior a la media), signo de una posible inicial distinción entre las generaciones, que quizás a nivel de las dos primeros tramos de edad no está todavía tan marcada. También frecuentemente en los graduados (59.3%), los superiores del Gobierno General y Provinciales (58.6%) junto a los locales (56.7%) se advierte vivo este conocimiento, que es una premisa providencial para una mejora futura de la pastoral juvenil y vocacional.

Una valiosa observación atraviesa toda esta serie de ítems, y está unida a la constatación de aquellos que por competencias institucionales y de proyectos, están de alguna manera en contacto con los jóvenes, por ejemplo los formadores y los promotores vocacionales, parecen ser jóvenes ellos mismos, y bien dispuestos a comenzar a hacer esta experiencia, o en posesión ya de alguna manera.

En conclusión, entre los factores comunitarios considerados positivos para el surgir de las vocaciones, podemos destacar una posterior subdivisión clarificadora respecto a la observada en el párrafo anterior, es decir aquella de entre factores *ad intra* y factores *ad extra*. Mientras entre los primeros, podemos considerar un cierto conocimiento que las comunidades están bastante bien orientadas y preparadas tanto en sus comportamientos de cuidado y de oración, como también en la actitudes más profundas sobre los estilos de la vida religiosa y comunitaria y sobre el testimonio del gozo y de la fraternidad; para los segundos, aquellos *ad extra*, es clara, extendida y mayoritaria la percepción que queda mucho todavía por hacer. Se tendrá que trabajar con mayor intensidad, para un más cualificado conocimiento del mundo juvenil, del lenguaje de los jóvenes y de la comunicación con sus experiencias, así como por una mayor correspondencia de los ritmos y de los hábitos comunitarios para hacerlos más flexibles y abiertos a ellos, en vista de un más profundo y recíproco conocimiento. Se trata casi de una ósmosis que permite a los dos mundos, juvenil y adulto, volverse más próximos y comunicativos.

6. DISPONIBILIDAD DE LOS HERMANOS PARA UN COMPROMISO EN LA PV (preg. 52)

En previsión de un incremento y mejora en la PV, hemos querido sondear toda una serie de posibilidades y de disponibilidades de los Hermanos para un compromiso personal en la PV. Ya en la primera parte del estudio, hemos avanzado dos preguntas (9 y 10), relativas no a este argumento específico, sino sobre aquél más general de la formación. Hemos obtenido una respuesta global positiva. De hecho *al 25.9% de los encuestados les gustaría prepararse para ser formadores*. Después vamos a estudiar y especificar esta disponibilidad en los diversos sectores de la formación, frente a un aceptable 53.4% de los que no se sienten preparados para afrontar estas competencias, el 14.4% de los HSJD se sienten en grado de ofrecer su servicio en la PV, el 8.8% en el postulantedo, el 7.4% en el noviciado y el 8.5% en el escolasticado.

En la pregunta que aquí estamos analizando, hemos descendido a una articulación más concreta que comprende el ámbito de la formación y de la pastoral juvenil y vocacional.

Las respuestas obtenidas han sido verdaderamente muy numerosas, podemos decir plebiscitarias. De hecho sólo el 3% se ha abstenido.

Para el resto de las observaciones de entrada la gama de las elecciones se ha desarrollado en torno a la serie de ítems que aquí son presentadas en el cuadro general, referido a la pregunta n.52.

"¿Cuál podría ser tu colaboración concreta en el campo de la formación y de la pastoral juvenil y vocacional?".

	%
1. El testimonio	52.9
2. Vivir con gozo la vida del Hermano de San Juan de Dios	46.0
3. La oración diaria	38.0
4. La acogida a los candidatos y a los Hermanos en formación	21.7
5. Sostener y apoyar a los responsables de la formación	20.2
6. La disponibilidad para ser formador	7.5
7. Otros	0.5

En una primera observación inmediata apreciamos la insistencia de los HSJD sobre los temas y la convicción que ya emerge a lo largo de todo el recorrido y sobre el que prevalece abundantemente, con un porcentaje que supera la mitad de los Hermanos, el **tema del testimonio (52.9%)**. Un testimonio que se concreta en el vivir la propia vida **con gozo (46%)**. Vuelve frecuentemente este argumento del *testimonio del gozo*, como cuando (preg.27.6) el 81.6% de los HSJD lo considera uno de los factores que pueden *facilitar mucho o bastante* la integración de los jóvenes en la misión.

La colaboración de la misma **oración diaria (38%)**, constituye un posterior apreciado elemento de corresponsabilidad y de interés para la pastoral juvenil y vocacional, junto a la disponibilidad de cuidar **la acogida de los candidatos y de los Hermanos en formación (21.7%)**, cuya verificación y confirmación se puede encontrar en las preguntas relativas a la necesidad de acompañamiento, como por ejemplo en las preguntas nn.49.2; 33; 27.1; 27.2; e 26.3.

Un considerable **20.2% está dispuesto a apoyar a los responsables de la formación**. Pero solamente el **7.5% se ofrece como formador**. Ese último dato nos deja un poco perplejos respecto a la disponibilidad real, que aparece muy limitada, mientras en la pregunta n.10 se llegaba a 25.9% y en la n.10 al menos a 14.4%. ¿Qué decir? Quizás una sorpresa.

En el conjunto constatamos que tal disponibilidad se concentra prevalentemente sobre elementos de carácter espiritual, de estilo de vida comunitaria fraterna, gozosa, atenta a los jóvenes, intensamente vivida. Pero todo esto parece evadir el problema, también hay aún 1 HSJD de cada 5 que está dispuesto a apoyar ocasionalmente, y aquí pensamos con una concreta ayuda de tiempo y energías, a los responsables principales a los que está encomendada la dirección y la programación de los proyectos vocacionales.

El estudio analítico de las variables diferenciales nos permitirá aclarar y profundizar mejor algunas ambigüedades. Retomando pues los ítems concretos, ilustraremos los desarrollos y las particularidades sobre la base de la tabla analítica en progreso.

La colaboración del testimonio (52.9%) parece ser una convicción de base, que implica a toda la vida religiosa. Pero aquí es tematizada y confirmada en relación con la pastoral juvenil y vocacional. En todas las zonas geográficas constituye el elemento fundamental, especialmente en África (64.3% con 12 puntos), en AL (54.1%) y en ES (54.5%), mientras en las otras regiones desciende al segundo lugar en las preferencias de los HSJD, que sin embargo en USA (60% con 14% superior a la media) y en Asia (59.8% con 13 puntos superior a la media) mantienen prioritaria la vida diaria **vivida con gozo**, mientras en EC en el primer lugar se sitúa **la oración diaria** (53.4% con 15 puntos superior a la media).

Tab. 6.14 – Ámbitos de colaboración ofrecidos por los Hermanos a la pastoral juvenil y vocacional. Distribución por zonas geográficas (en V.A. y %)

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
*Porcentaje sobre N.Total:100.0		37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	30	20	3	1	3	2	1
-----	3.0	5.3	1.6	1.2	1.7	1.6	1.7
El testimonio	535	207	96	54	93	56	29
-----	52.9	54.5	50.8	64.3	54.1	44.1	48.3
La oración diaria	385	145	101	16	56	48	19
-----	38.0	38.2	53.4	19.0	32.6	37.8	31.7
Disponibilidad x Formador	76	16	11	9	25	11	4
-----	7.5	4.2	5.8	10.7	14.5	8.7	6.7
Acogida a los candidatos	220	72	45	22	54	22	5
-----	21.7	18.9	23.8	26.2	31.4	17.3	8.3
Vivir con gozo	466	191	58	44	61	76	36
-----	46.0	50.3	30.7	52.4	35.5	59.8	60.0
Sostener a responsables PV	204	63	38	20	33	31	19
-----	20.2	16.6	20.1	23.8	19.2	24.4	31.7
Otros	5	2	2	0	0	0	1
-----	.5	.5	1.1	.0	.0	1.7	

El valor del testimonio es positivamente considerado prioritario tanto entre los más jóvenes (45.6% aunque con solo 3 puntos superior a la media), pero sobre todo entre los ancianos (62.1%) y entre los adultos maduros (58.1%) por edad y por profesión, también entre los técnicos diplomados (53.2%) y los graduados, entre los superiores locales (55.4%) y los formadores vocacionales, respecto a los superiores del Gobierno General y Provinciales que, sin embargo, consideran prioritaria la vida cotidiana vivida con gozo (56.3% con 10 puntos superior a la media).

Vivir con gozo la vida del HSJD (46%) obtiene igualmente un apreciado reconocimiento, al ser prioritaria sobre todo en las regiones de USA (60%) y de Asia (59.8%), mientras en todas las otras zonas se sitúa inmediatamente en el segundo lugar, excepto en EC, que ocupa el tercer lugar, después de la oración diaria (53.4%) y el testimonio (50.2%). Respecto a las clases de edad, es prioritaria entre los adultos-jóvenes de 36-55 años (49.8%), entre los adultos maduros (49.8%) y los más jóvenes (43.5%), un poco menos entre los ancianos (40.2%), pero está siempre entre las primeras tres elegidas. Lo es prioritaria entre los superiores del Gobierno General y Provinciales (56.3%), mientras está inmediatamente como segunda elección entre las otras categorías, es decir, de los superiores locales (48.6%), de los formadores (44.3%) y de los Hermanos de profesión simple (43.9%).

El valor de la oración diaria para impetrar buenas y santas vocaciones (38%) es reclamado sobre todo por los ancianos (58.3% con 20 puntos superior a la media) y a gran distancia por los adultos maduros (41%); un poco menos escogido, pero siempre entre las tres primeras, por los más jóvenes (29.7%) y por los adultos-jóvenes (32.2%).

Tab. 6.15 – Ámbitos de colaboración ofrecidos por los Hermanos a la pastoral juvenil y vocacional. Distribución por clases de edad y profesión (en V.A. y %)

	TOTAL respon den	CLASES de EDAD				AÑOS de PROFESIÓN			
		18-35 años	36-55 años	56-74 años	75-96 años	Hasta 5 años	6-25 años	26-50 años	Más de 50 años
T O T A L	1012	239	307	324	132	208	280	349	148
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	23.6	30.3	32.0	13.0	20.6	27.7	34.5	14.6
No Responden	30	3	7	10	9	4	3	13	9
-----	3.0	1.3	2.3	3.1	6.8	1.9	1.1	3.7	6.1
El testimonio	535	109	150	189	82	93	139	195	94
-----	52.9	45.6	48.9	58.3	62.1	44.7	49.6	55.9	63.5
La oración diaria	385	71	99	133	77	65	96	136	77
-----	38.0	29.7	32.2	41.0	58.3	31.3	34.3	39.0	52.0
Disponibilidad x Formador	76	40	28	8	0	35	29	10	1
-----	7.5	16.7	9.1	2.5	.0	16.8	10.4	2.9	.7
Acogida a los candidatos	220	68	73	67	11	55	74	68	19
-----	21.7	28.5	23.8	20.7	8.3	26.4	26.4	19.5	12.8
Vivir con gozo	466	104	153	152	53	99	123	171	60
-----	46.0	43.5	49.8	46.9	40.2	47.6	43.9	49.0	40.5
Sostener a responsabes PV	204	58	71	60	12	41	69	70	16
-----	20.2	24.3	23.1	18.5	9.1	19.7	24.6	20.1	10.8
Otros	5	1	1	2	1	1	1	2	1
-----	.5	.4	.3	.6	.8	.5	.4	.6	.7

Esto constituye el núcleo prioritario de EC (53.4% con 15 puntos superior a la media), seguido de ES (38.2%). En las otras regiones y frecuentemente por todos los superiores (32.3%) ocupa el tercer puesto, excepto en África (19% con 20 puntos inferior a la media) que es considerada en el primer lugar. Obtiene sin embargo un alto porcentaje entre los Hermanos de profesión simple (42.3% con 4 puntos superior a la media).

Tab. 6.16 – Ámbitos de colaboración ofrecidos por los Hermanos a la pastoral juvenil y vocacional. Distribución por cargos de responsabilidad (en V.A. y %)

	TOTAL respon den	CARGOS DESEMPEÑADOS			
		Gobgen Gobpro	Suploc Direc. Centro	Forma- dor vocac.	Ningún cargo
T O T A L	1012	87	222	70	633
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	8.6	21.9	6.9	62.5
No Responden	30	3	3	3	21
-----	3.0	3.4	1.4	4.3	3.3
El testimonio	535	47	123	35	330
-----	52.9	54.0	55.4	50.0	52.1
La oración diaria	385	28	72	17	268
-----	38.0	32.2	32.4	24.3	42.3
Disponibilidad x Formador	76	5	14	16	41
-----	7.5	5.7	6.3	22.9	6.5
Acogida a los candidatos	220	16	59	20	125
-----	21.7	18.4	26.6	28.6	19.7
Vivir con gozo	466	49	108	31	278
-----	46.0	56.3	48.6	44.3	43.9
Sostener a responsables PV	204	21	52	12	119
-----	20.2	24.1	23.4	17.1	18.8
Otros	5	0	0	1	4
-----	.5	.0	.0	1.4	.6

La acogida a los candidatos y a los Hermanos en formación (21.7%) es la confirmación de cuanto anteriormente (pp.33, 27.1 y 51.1) se recordaba a propósito del acompañamiento (pp.26.2; 27.2; 49.2 e 50.2), considerado una de las prioridades fundamentales para un buen éxito de la perseverancia en la vocación. Esta prerrogativa en todas las zonas geográficas se sitúa entre el tercero y el quinto lugar sobre 6, mientras las clases de edad es en el cuarto puesto, aun con diversidad de porcentajes. Es el tercer lugar en África (26.2%), el cuarto en AL (31.4%), en EC (23.8%), y en ES (18.9%). Son los HSJD más jóvenes los que convergen en medida bastante consistente hacia este compromiso (28.5% con 7 puntos superior a la media) respecto a los adultos-jóvenes y obviamente con mayor razón respecto a las otras clases de edad (ancianos: 8.3%). Tal exigencia es subrayada con notable fuerza, por los formadores (28.6%) y por los superiores locales (26.6%), un poco menos por los superiores del Gobierno General y Provinciales (18.4%), que privilegian sin embargo la vivencia gozosa, el testimonio, la oración y el apoyo a los responsables de la PV.

Sostener y apoyar a los responsables de la formación (20.2%), aun situándose en el cuarto y quinto lugares en todas las variables cruzadas, es una colaboración propuesta de modo bastante decidido, especialmente en USA (31.7% con 11 puntos superior a la media), en Asia (24.4%) y en África (23.8%). Es el signo de la generosidad de los Hermanos que concretamente en varias circunstancias se ponen a disposición, para ayudar a los promotores de la PV, aun con roles de menor responsabilidad. Se constata de manera visible entre los más jóvenes (24.3%) y adultos-jóvenes (23.1%), ricos en energía, y que sin embargo obviamente se debilita entre los ancianos (9.1%). Una gran colaboración están dispuestos a dar los graduados (25.6%) y los superiores a todos los niveles de responsabilidad (24%).

Por último **la concreta disponibilidad para ser formadores ha sido demostrada solamente por el 7.5%** de los encuestados, respuesta que en todas las variables ocupa constantemente el último lugar. Una relativa mayor disponibilidad ha sido expresada por los HSJD de AL (14.5% con 7 puntos superior a la media), de África (10.7%), y de Asia (8.7%), por los graduados (11.6%) y, naturalmente, por los promotores de la PV (22.9%). Los otros porcentajes son mucho más bajos (hasta el 4.2% de EC). La generosidad ha caracterizado sobre todo a los más jóvenes (16.7%, con 9 puntos superior a la media), pero también los adultos-jóvenes. Obviamente por razones de edad y de debilitamiento de las energías físicas, los porcentajes de los ancianos son mucho más bajos, confirmado también por las variables de los años de profesión. Pero su colaboración es generosa, fraterna y sincera, colocándose como pararrayos prevalentemente a nivel de la oración, del testimonio y de la atracción con quienes siguen el trabajo de cuantos están comprometidos en la PV.

En conclusión, queremos sintetizar e individualizar el orden de importancia en los tres primeros ámbitos por los cuales ofrecen los Hermanos la propia colaboración en la PV.

Una prioridad por:

- *zonas geográficas*

ES :	testimonio	vida gozosa	oración diaria
EC :	oración diaria	testimonio	vida gozosa
AL:	testimonio	vida gozosa	oración diaria
África:	testimonio	vida gozosa	acogida de los candidatos
Asia:	vida gozosa	testimonio	oración diaria
USA:	vida gozosa	testimonio	oración diaria

- *clases de edad*

18-35 años:	testimonio	vida gozosa	oración diaria
36-55 años:	vida gozosa	testimonio	oración diaria
56-74 años:	testimonio	vida gozosa	oración diaria
75 y + años:	testimonio	oración diaria	vida gozosa

- *cargos de responsabilidad*

Sup. May.:	vida gozosa	testimonio	oración diaria
Sup. Locales:	testimonio	vida gozosa	oración diaria
Prom. Voc.:	testimonio	vida gozosa	oración diaria
HSJD simples:	testimonio	vida gozosa	oración diaria

7. LOS VALORES CARISMÁTICOS DE LA ORDEN A PROPONER A LOS JÓVENES DE HOY (preg.53).

Todo el primer capítulo del Proyecto formativo de la Orden Hospitalaria de los Hermanos de San Juan de Dios, está centrado sobre la identidad del HSJD, en particular sobre el carisma específico de la Orden, sobre su espiritualidad, sobre el itinerario del Fundador, sobre las actitudes y las cualidades del HSJD, pero todo lo que interesa en nuestro caso está condensado en el §5 "*La fidelidad creativa del carisma*" (art.27-33), que concluye con los valores fundamentales del carisma. Entre estos son indicados: el icono del Buen Samaritano, la comunión con la Iglesia, la centralidad de las personas que sufren, la inculturación del carisma y la respuesta a los nuevos tiempos.

Sobre la base de estas orientaciones de fondo, ha sido construido *un cuadro de valores* que parece corresponde mejor a las indicaciones más arriba delineadas, y que hoy pueden ser atrayentes y a proponer a los jóvenes de nuestra generación. Se deriva un perfil, que ha sido subordinado a la valoración de todos los Hermanos en los términos de la pregunta subyacente y sobre la que podían expresar sus preferencias y graduar sus opiniones.

Concentrar la propia reflexión sobre la propuesta de un cuadro de valores a presentar a los jóvenes de hoy, permite también producir claridad sobre sí mismos y presentar los diversos aspectos del carisma de la Orden lo más visible y presentable, para ser capaces de dar significado a la vida de un joven que quiera responder a una vocación orientada al servicio de los hermanos en la Iglesia.

7.1 El cuadro general

En este párrafo presentamos los resultados más evidentes.

Ante todo la pregunta propuesta (n.52) sonaba en estos términos: "*¿En qué medida tú mantienes que estos valores de nuestra Orden son más atractivos para los jóvenes, actualmente?*"

Tab. 6.17 – Grado de apreciación de los Hermanos sobre el atractivo de los valores de la Orden para los jóvenes de hoy (en % y puntuaciones medias).

	<i>N.R.</i>	Mucho	Bastante	<i>Poco</i>	<i>Nada</i>	Pt. Media
1. La figura y el carisma del Fundador	6.9	58.5	29.7	4.5	0.3	1.43*
2. El tener cuidado de la persona sin distinción de raza, religión y nación	6.4	55.3	34.4	3.7	0.2	1.45
3. Tener cuidado de los necesitados y de los enfermos	7.1	52.4	36.6	3.8	0.2	1.48
4. La solidaridad	10.6	38.2	42.5	8.6	0.1	1.67
5. La vida fraterna auténtica y gozosa	7.3	41.7	38.8	12.0	0.2	1.68
6. La vida espiritual intensa	9.1	38.6	37.2	14.8	0.3	1.74

Aunque diversamente distribuidos en los 6 ítems propuestos, *estos valores han tenido una adhesión y un aprecio muy elevado*, interpretable por las puntuaciones medias en torno a 1 (M:1), y exactamente dentro de una gama restringida de sólo 30 centésimas de punto, lo que quiere indicar una opinión prevalentemente orientada en torno a la columna de la excelencia (*mucho*), sobre todo en los primeros valores.

El número de los *no responden* se mantiene normalmente sobre un estándar bastante limitado, considerando que los porcentajes más altos se refieren comprensiblemente a los Hermanos más ancianos, hasta incluso el 26%.

Una lectura más atenta de la tabla 6.17 hace surgir inmediatamente cómo **el 88.2% de los Hermanos mantiene la figura y el carisma del Fundador** mucho o bastante atrayente para los jóvenes de hoy. Exactamente más de la mitad, el 58.5% la mantiene *muy atrayente*, frente a un inapreciable 4.8%, que despierta cierta perplejidad. Inmediatamente en segundo lugar es considerado muy importante y atrayente **el asumir el cuidado de las personas sin distinción de raza, de religión y de nación (89.7%)** exactamente con un porcentaje más alto respecto a la figura del Fundador. Este rasgo evidencia de hecho favorablemente la importancia de la visibilidad de la concreción de la misión y del carisma hospitalario de los HSJD, como si actualmente fuera particularmente apreciado, sobre todo en un tiempo en el que se acentúa la aparición social del valor de la persona especialmente de la más necesitada. En nuestro caso en un clima de acentuada igualdad, asume, a diferencia del ítem siguiente, un peso particular aquel "*sin distinción de raza, de religión y de nación*", en el que los elementos negativos y críticos son todavía más bajos que los del ítem anterior (3.9%).

El tercer valor, bastante cercano en puntuación media a los dos primeros, se mantiene el **tener cuidado de los necesitados y de los enfermos (89%)**, que concentra solamente un escaso 4% de reservas críticas.

Sobre estos tres ítems, que son considerados los más importantes, todos con una puntuación media poco diferenciada, con la más baja ausencia de respuestas, parece concentrarse por tanto la carta de identidad de la Orden, a proponer hoy, esto es la figura del Fundador y su específico carisma de la *caridad social* que caracteriza a los HSJD en todo el mundo. Un carisma, que ha sido recientemente subrayado también por el actual Pontífice en su primera encíclica "*Deus caritas est*" en la sección operativa en la cual, advierte el Santo Padre, se concreta el amor de Dios por su pueblo. Este se encarna en las obras caritativas de la Iglesia, traducido en

la práctica de sus hijos más generosos, los santos de la caridad, como San Juan de Dios. Es este el icono que el mundo de hoy reconoce como distintivo de los HSJD y que la imaginación popular ha interiorizado siempre y difundido como característica fundamental y principal de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios.

De hecho, también con una puntuación media, sólo un poco más alta de la anterior (M:1.67), el **valor de la solidaridad (80.7%)** con la constelación de todos sus correlatos, es considerado por los HSJD, como uno de los más importantes y de mayor visibilidad, con el cual la Orden puede presentarse con la cabeza muy alta frente a cada tipo de sociedad y sobre todo frente a los jóvenes, los cuales también actualmente en la franja más cualificada de esta generación se muestran atentos y sensibles. El 8.7% de las reservas encontradas, son poca cosa respecto de la globalidad de los consensos obtenidos.

En los dos últimos ítems siguientes, la atención se pone sin embargo sobre una mirada autorreferencial, que más que los otros contempla algún elemento de crítica (12.2%). Se refiere a la **vida fraterna auténtica y gozosa (80.5%)**, donde otra vez es subrayado aquel aspecto del gozo que, de hecho, ha atravesado todo el estudio como un hilo conductor constante, insistente y sintomático (cfr. pp.27.6; 31 y 32).

Se tiene la impresión en esta lectura de tocar los elementos fundamentales, más interiores, robustos y concretos que mantienen la estructura misma de la Orden, sin tantos adornos y accesorios que pueden confundir los fundamentos. De hecho todo esto se apoya sobre una **vida espiritual intensa (75.8%)**, ya muchas veces manifestada (cfr. pp. 18, 27.3; 27.5 y 30) sea aquí o allá y considerada por la gran mayoría de los HSJD, más de los 3/4, como una tarjeta dorada de este luminoso mosaico, que aún concediendo un 15.1% de sombras, conserva todavía un esplendor fascinante.

En conclusión, el servicio de la caridad, sobre todo a los enfermos más necesitados, sostenido por una profunda espiritualidad, constituye el cuadro sistemático de los valores de la Orden de los Hermanos de San Juan de Dios todavía hoy a proponer a los jóvenes de nuestra generación.

7.2. Estudio analítico

El análisis del cuadro de los valores estudiados puede ser razonablemente subdividido en dos sectores más arriba individualizados: un interfaz orientado al mundo, a la sociedad y al prójimo, el del servicio de la caridad social ad extra, y un interfaz hacia el interior de la Orden, relativo a la vida faterna de la comunidad y a su vida espiritual. Tal subdivisión por otra parte surge también de los porcentajes que, cuantitativamente semejantes, se incorporan en los dos grandes ámbitos más arriba concretados.

Los valores del Fundador y de su carisma caritativo

En primer lugar **la figura y el carisma del Fundador (88.2%)** constituyen para todos los Hermanos en la Orden el punto neurálgico inspirador de toda la obra religiosa, de la que los jóvenes permanecen impresionados y en la que se inspiran para la elección de su estado de vida, así constituye un gran reclamo para las nuevas vocaciones. Lo reconocen la casi totalidad de los HSJD. Es además confirmada por el primer puesto (M:1.43) que ocupa en la jerarquía de

las puntuaciones medias, obtenidas del análisis estadístico realizado sobre esta pregunta y sobre los ítems en ella contenidos.

Aun siendo los datos casi plebiscitarios, podemos concretar algunas diferencias que, aún no siendo significativamente elevadas, todavía acentúan los aspectos específicos relativos a las regiones, a las clases de edad, a los títulos de estudio y a los roles desempeñados dentro de la Orden.

Allí donde el valor del carisma del Fundador parece recibir el consenso más elevado entre los Hermanos es en las zonas de Asia (90.5%) y de África (90.5%), seguida de AL (88.4%), de ES (87.9%), de EC (87.8%) y por último de USA (83.3%), donde más apreciamos también el porcentaje más alto de reservas de críticas (8.3%).

En el ámbito de las clases de edad, son los más jóvenes en expresar el porcentaje más elevado en el amor al Fundador (91.2%), aun con un 5.8% de reservas. Si con el pasar de los años tal entusiasmo parece disminuir, como dan fe los porcentajes relativos a las tres clases de edad siguientes, respectivamente el 90.9% (adultos-jóvenes), al 90.4% (adultos maduros), y el 81.8% (ancianos), todavía los datos son más que altos. Una adhesión por otro lado unánime se tiene entre los técnicos diplomados (88.3%), así como entre el 87.8% de los graduados, aun con un 7.6% de inevitable perplejidad. Entre los superiores del Gobierno General y Provinciales se tiene un porcentaje más alto de estima y admiración por la figura carismática del Fundador (93.1%), seguido de los superiores locales (90.5%), de los formadores vocacionales (88.6%) y de los Hermanos de profesión simple (86.7%).

Centrándonos ahora sobre todo en la concreción del carisma, encontramos que 9 HSJD sobre 10 mantienen que el ***asumir el cuidado de las personas sin distinción de raza, de religión y de nación (89.7%)*** es el valor más a proponer a los jóvenes de hoy. Están convencidos de ello en orden decreciente sobre todo los HSJD de USA (96.6%), de África (95.2%), de Asia (92.1%), de EC (88.8%), de AL (88.3%) y de ES (87.6%).

Aunque aquí son altísimos los porcentajes de las primeras dos clases de edad: los más jóvenes (93.7%), y los adultos-jóvenes (93.5%), seguidos de los adultos maduros (88.3%) y de los ancianos (78.7%). El mayor número de reservas procede de las dos clases intermedias de HSJD adultos.

Sobre este valor convergen también el 93% de graduados, el 92.8% de los superiores locales, el 92.2% de los superiores mayores, y el 87.1% de los formadores vocacionales, que aún manifiestan también el porcentaje de reservas más alto (7.1%).

El aprecio por los valores solamente descritos es posteriormente confirmado por los porcentajes, muy poco inferiores, relativos al ítem que presenta los mismos contenidos de ***cuidado hacia los necesitados y los enfermos (89%)***, sin aquel anterior hincapié relativo a la igualdad de todas las personas. Aquí se distingue sobre todo Asia (93.7%), también EC (92.6%), África (91.7%), USA (90%), y un poco más distante a algún punto ES (86.1%) y AL (86%), que tiene también el 5.8% de reservas críticas junto a los de USA (6.7%).

Respecto a las clases de edad los porcentajes más elevados proceden de los adultos-jóvenes (93.2%) y también de los más jóvenes (92.5%); bastante más distanciados están los adultos maduros (87.4%) y los ancianos (77.3%), que resultan un poco más críticos que los otros (5.4%).

Además el 94.2% de los superiores del Gobierno General y Provinciales se destacan de los superiores locales (92%) y de los formadores vocacionales (88.6%), reduciendo al mínimo los elementos críticos (38 Hermanos sobre 1.012 que responden).

En este contexto relativo al servicio de la caridad hacia el prójimo también el valor de la **solidaridad** constituye un recurso muy importante y un motivo de elección, al que los jóvenes de hoy son igualmente sensibles. Lo demuestran los porcentajes altísimos de los encuestados (**80.7%**), sobre todo de las zonas de Asia (86.6%), de AL (84.3%), de USA (83.3%) de África (81%), de ES (79.5%) y sólo por el 75.2% de EC, de quienes proceden también el más alto número de críticas (14.8% con 6 puntos porcentuales superior a la media), junto a USA (13.3%) y a África (11.9%).

Muy sensibles a este valor se muestran los más jóvenes (86.2% con 6 puntos superior a la media) y los adultos-jóvenes (84%), comprendidos los graduados (84.9%), los superiores del Gobierno General y Provinciales (87.4%), los superiores locales (85.6%); más distanciados, sin embargo, los promotores vocacionales (78.6%) y los diplomados técnicos (79.5%).

Pero en ninguna de las observaciones aportadas se trata de críticas radicales. Una cierta reserva, de la que sería interesante descubrir las razones, surge también de parte de los superiores del Gobierno General y Provinciales (8%), de los promotores vocacionales (12.9%), de los mismo graduados (8.7%). Pero se trata siempre de alguna ligera acentuación, de relevancia más bien limitada, que más adelante será también interpretada.

7.2.2. Los valores internos de la comunidad religiosa

Si ahora volvemos al interfaz referido a la comunidad religiosa y a los aspectos internos de la Orden **el valor de la vida fraterna auténtica y gozosa (80.5%)** es muy exaltado, en la misma proporción del anterior relativo a la solidaridad.

Subrayábamos también antes, y aquí lo podemos confirmar, que esta nota del gozo parece constituir casi un rasgo característico, muy hermoso, bastante positivo y fascinante de la Orden, que se revela también en muchas otras circunstancias en el interior de la investigación globalmente considerada (cfr. pp.27.6; 31 y 32).

Es un rasgo que concentra positivamente los consensos de más de $\frac{3}{4}$ de los Hermanos sobre todo los de Asia (88.1% con 8 puntos superior a la media), de AL (81.4%), de África (80.9%), un poco menos a los de USA (80%), de EC (79.9%) y de ES (77.9%). Lo destacan especialmente los más jóvenes (84.5%), los técnicos diplomados (82%), los superiores del Gobierno General y Provinciales (83.9%) y los formadores (84.3%) respecto al 81.5% de los superiores locales y al 80.3% de los graduados.

Por último **la intensidad de una vida espiritual más profunda para el 75.8%** de los HSJD permanece un valor que constituye todavía una atracción para los jóvenes de hoy. La búsqueda

de espiritualidad actualmente más en aumento parece pues, para el $\frac{3}{4}$ de los Hermanos, poder encontrar en la Orden una respuesta suficientemente adecuada.

Esto se apunta sobre todo en USA (83.4% con 8 puntos superior a la media), en Asia (82.7%), en AL (78.5%) y en EC (76.7%), mientras las mayores reservas críticas son expresadas por los HSJD de ES (14.5%), pero especialmente de África (29.8% el par de medias encontradas), además por parte de los más jóvenes (17.6%) y de los adultos-jóvenes (19.3%).

También los superiores del Gobierno General y Provinciales (20.7%), además de los formadores vocacionales (17.1%), expresan una cierta perplejidad respecto a este valor, al menos en los términos indicados por los porcentajes críticos que han aparecido. En una hipótesis interpretativa plausible se podría pensar en estas reservas, como una opinión más crítica respecto de bien precisas situaciones concretas de la vida espiritual menos fervorosa, existente de hecho en algunas regiones de la Orden, más que no una duda respecto al valor en sí, tanto más que el porcentaje de su consenso se sitúa sobre la media general (75.8%) más arriba destacada.

En conclusión, parece mantener con suficientes razones de calidad, que el carisma del Fundador y sobre todo la visibilidad de su misión, se expresa directamente en el servicio de la caridad al asumir el cuidado de los otros, y en una sociedad fuertemente enferma de individualismo y de subjetivismo interesado, permanezca todavía un punto de referencia evidente, concreto y fascinante, para cuantos desean gastar la propia vida el servicio de la comunidad y del hombre en su más grave situación de debilidad y de necesidad. El espíritu de la consagración parece llegar después, pero en realidad es lo que sostiene la misión y la fuerza misma de la Orden. Están plenamente convencidos la casi totalidad de los Hermanos.

8. CONCLUSIONES

En este capítulo hemos abordado el estudio de la situación de la PV en el interior de la Orden, en una articulada serie de etapas que progresivamente hemos recorrido.

El primer lugar el estudio sociológico de los factores que inciden sobre la falta de vocaciones en las diferentes regiones (p.45) pone en evidencia la prevalencia de factores sociales y culturales, como el consumismo y la secularización, la pérdida del sentido religioso de la vida y la falta de propuestas válidas, pero también factores derivados de las familias frágiles y frecuentemente con hijos únicos, además por las frecuentes y numerosas dificultades psicológicas de personalidad en los mismos jóvenes. En este caso los diversos contextos regionales se califican de manera bastante evidente, por la preeminencia también de alguno de estos factores. Vemos los contextos de la sociedad occidental postmoderna y con tantos accesorios, así como los de Países en fase de desarrollo avanzado o también aquéllos en vías de desarrollo.

En este párrafo el análisis quiere ser más rico y detallado, llegando a articularse muy eficazmente también sobre las variables de edad, de años de profesión, de títulos de estudio y de roles desempeñados, que enriquecen el análisis de dimensiones siempre más específicas.

Si también se llega a atribuir importancia al fenómeno de la secularización y del consumismo, todavía se tiene la clara percepción que el peso de las causas socioculturales es bastante relativo y contra ellos no es fácil actuar, mientras más relevantes son las causas sobre las que es posible intervenir en un cierto modo y sobre las que converge también la orientación de una buena parte de los Hermanos. Estos son relativos a factores de tipo psicológico-individual, para los que, con mayor fuerza, piden la responsabilidad educativa y propositiva de los adultos en general y de los encargados de la pastoral vocacional en especial, además a ella cada hermano se debe sentir llamado en primera persona a asumir el entusiasmo de la propuesta individual a los jóvenes de nuestro tiempo.

¿Cómo se están comprometiendo en esta línea las diferentes comunidades de la Orden?

A nivel estructural, económico e institucional se hacen proyectos y se tornan bastante activas a favor de la PV, aunque no se arriesgan a hacerlo en todas las provincias/delegaciones, y quizás tampoco con la misma intensidad. Podemos, de hecho, encontrar porcentajes relativamente muy altos a favor del interés y del cuidado que se tiene hacia este problema en sus diferentes dimensiones: se lo trata con preocupación, hay apoyo de los superiores centrales y provinciales, nacen y se establecen diversos equipos de promotores vocacionales, en muchas zonas hay un proyecto provincial y una abundancia de recursos también económicos para las diversas actividades promocionales. Pero la implicación personal o de los otros Colaboradores resulta bastante limitado.

A nivel individual, al menos en el 60% de los casos, se declaran también sensibles al problema. Pero se constata un gran descenso porcentual de la corresponsabilidad y de la implicación operativa tanto de los Hermanos como de los Colaboradores. Se advierte al mismo tiempo también una escasa visibilidad hacia el exterior y una limitada información general, incluso hacia el interior de la Orden, sobre los diferentes aspectos del problema vocacional. Que lo haga objeto de una más frecuente conversación entre los Hermanos, fruto de una sensibilización minuciosa sobre las iniciativas que son emprendidas y realizadas en las diferentes zonas geográficas. Tal vez muchas iniciativas permanecen veladas por un cierto silencio, no se dan a conocer, así permanece oculto cuanto se hace en la Orden. La difusión sin embargo de un conocimiento más directo y más vasto de las iniciativas vocacionales servirían para crear consciencia, para desarrollar interés, para reforzar la propia imagen e identidad incluso religiosa en relación tanto de la Orden, como de la propia presencia, situación y misión en la sociedad. Además todo ayudaría a difundir y a mantener viva la sensibilidad vocacional también entre los Colaboradores laicos.

Los recursos sobre los que apoyar en la PV pueden ser considerados tanto a nivel individual, como las actitudes positivas personales más arriba destacadas, como también a nivel institucional haciendo referencia a los proyectos de cada provincia, a sus iniciativas apenas dispuestas o en fase de experimentación, o ya realizadas, al apoyo sostenido del gobierno central, a los recursos incluso económicos puestos a disposición por los superiores para las actividades vocacionales, al desarrollo de un proyecto específico vocacional y de programas estratégicos planificados por cada provincia, hasta la constitución de verdaderos y propios equipos de PV con roles específicos, programados, organizados y sujetos a una necesaria y cuanto más apreciada verificación.

Por el contrario asistimos a situaciones de riesgo, de negatividad, de lagunas, de críticas muy duras por la falta de corresponsabilidad e implicación de los Hermanos, y todavía más de los Colaboradores laicos. Tal vez se tiene la impresión de que este proceso de PV sea dejado solamente a los adeptos a los trabajos con una fácil actitud de delegación, con lo cual por otra parte se evita el problema, se automargina, pero que aún puede volver marginados y olvidados o despreciados, incluso a cuantos se comprometen con entusiasmo y generosidad.

En realidad buena parte de las provincias están proyectando iniciativas también estructurales para organizar un plan no sólo de oposición, sino de promoción y de sensibilización del valor de la vocación religiosa, pero el trabajo está todavía en los inicios, en algunos casi muy inmaduro, en otros quizás muy formalizado y consolidado, en otros todavía apenas intermitente, en otros la presencia también de un hermano animado y generoso se arriesga a animar a la provincia entera a moviizarla activamente, creando una red de colaboración muy activa y promocional sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

En cualquier caso sólo el 5% de los HSJD ha contestado que en su provincia no se hace nada de todo ésto, en los otros casos la PV actualmente en general está confiada a un equipo de Hermanos en el 60% de los casos, especialmente en AL y en ES. Pero es preciso reconocer que en algunas provincias hay la presencia todavía de un solo hermano, que en casi la mitad de los casos está a tiempo parcial o para el 21.5% es llamado según las ocasiones. Solamente en el 25% de los casos, los Hermanos evidencian situaciones óptimas en las que este animador se puede dedicar a tiempo pleno.

Las carencias encontradas son específicamente individualizadas sobre la base también de las diferencias territoriales determinadas por la diferentes zonas geográficas. En cualquier caso hay al menos cinco clases de problemáticas que han obtenido porcentajes casi idénticos, para decir que entre todas son percibidas con la misma intensidad un poco dependiendo de dónde. Se trata, de hecho, del insuficiente acompañamiento de los candidatos, de la desmotivación de los Hermanos por los escasos resultados que ven ante los propios esfuerzos que aún les hacen ser generosos, de confundir la pastoral vocacional con el "reclutamiento de vocaciones". A estas tres, se añaden además, la dificultad de relación con la Iglesia local que se muestra escasamente abierta a las vocaciones religiosas, o con la que la comunidad local está en riesgo de integrarse con dificultad, especialmente en África y en Asia. Y esto podría constituir un problema de una cierta relevancia socio-religiosa.

Aun no siendo percibidos con la misma gravedad, otros aspectos tienen una notable incidencia, como por ejemplo la improvisación en el atribuir los cargos para la PV a varios Hermanos (cosa que en el pasado podría ser bastante normal, actualmente no lo es más por el cambio de las condiciones de la sociedad), como es solicitado por los formadores mismos y por los graduados, o también la prisa excesiva en enviar a los jóvenes al postulantado especialmente el AL, en África y en Asia.

Este último problema, nos lleva a subrayar otro elemento bastante recurrente en el estudio, es decir, la diferencia de percepción de los problemas en las dos categorías de superiores: los centrales y provinciales que tienen una perspectiva global, y los locales que tienen contacto con exigencias concretas y urgentes proyectando una visión más inmediata y directa más orientada a la solución de los problemas particulares.

A las dificultades halladas, es necesario que los animadores de la PV tengan bien claro las **competencias y las expectativas, los objetivos y los ideales** a ellos confiados, para el mejor desarrollo de su delicada misión formativa al servicio de la Orden y de la Iglesia: *competencias/roles*, que son considerados importantes para la renovación de la PV, actualmente ante los retos de la sociedad contemporánea. Los hemos estructurado en torno a dos grandes núcleos: uno en relación al exterior y otro orientado hacia el interior de la Orden.

Las valoraciones no son particularmente sobresalientes, como tampoco radicalmente negativas. Podemos hablar de una promoción apenas suficiente: los porcentajes más elevados son, de hecho, aquellos de las dos columnas internas de *bastante* y de *poco*. En cualquier caso, se manifiesta la necesidad de potenciar la cualidad de los *roles ad extra*, es decir aquellos de presentar clara y comprensiblemente los valores, el estilo de vida del Hermano de San Juan de Dios (62.2%) y de dar a conocer la misión de la Orden en el ámbito de la sociedad y de la Iglesia (63.1%).

A ellos sigue en segundo orden, otro par de *roles ad intra* consistentes en primer lugar, en la aplicación de criterios válidos de selección (46.6%) hacia los jóvenes y, en segundo lugar, en la necesidad de realizarles un adecuado acompañamiento (49.5%). Aquí las puntuaciones de excelencia son muy bajas, mientras que todavía más acentuadas son las críticas y las reservas que van respectivamente desde el 31.8% al 35%.

Hay un *tercer grupo de competencias*, relativas al trabajo de colaboración con la iglesia local (47.1%), pero más relevante es la urgencia de implicar cuidadosamente a los Hermanos en la corresponsabilidad de las vocaciones (46.1%), sin delegarla solamente a los animadores para ello encargados. De gran utilidad para tales fines son, el promover el conocimiento de los jóvenes, de sus familias (incluso para animarlas), de su ambiente y del empleo inteligente de los medios de comunicación social.

También aquí podemos señalar, como arriba, algunas constantes que pueden constituir elementos de reflexión y/o de confirmación, como por ejemplo la diferencia de opiniones entre los superiores locales, más críticos en relación a los formadores de la PV, y los superiores centrales y provinciales.

Además los más jóvenes y los adultos-jóvenes expresan siempre un mayor volumen de respuestas, en algunos casos muy positivas, pero que no impide que sean además numerosas también en la expresión de sus críticas. También los ancianos expresan su opinión, pero que no resultan nunca particularmente notorias en la diferenciación de los porcentajes, aun estando claras las grandes diferencias con los más jóvenes y los adultos-jóvenes.

Por último, las zonas geográficas son así características y diferentes las unas de las otras, de modo que es difícil actuar con generalizaciones adecuadas, con el riesgo de crear categorías distorsionadas por la real percepción de los problemas locales.

En este proceso de renovación de la PV, se ha tomado consciencia que resulta siempre más indispensable y fundamental el **testimonio de toda la Comunidad religiosa**, que se presenta al mundo caracterizada por la presencia visible de los valores del Evangelio, encarnados en un estilo de relaciones interpersonales que la vuelven atrayente, fascinante y deseable.

En la concreción **de los factores positivos que mejor favorecen el surgimiento de las nuevas vocaciones**, unánimemente han sido puestos de manifiesto aquellos más *internos* del cuidado de los Hermanos ancianos y enfermos (80.7%) junto a la oración por las vocaciones (75.1%). Se mantienen igualmente importantes, aquel clima sereno de vida espiritual (69.9%) que favorece un estilo de vida comunitario sobrio, sencillo y acogedor (73.3%), donde se expresa una clima de gozo por la propia vocación (64.8%) manifestado en la fraternidad de la vida común. Parece surgir la descripción de una comunidad ideal, más que la situación real de las diferentes comunidades. De hecho los elementos radicalmente críticos (*nada*) están casi ausentes en los primeros factores mencionados, donde, sin embargo, surgen claramente aquellos de excelencia (*mucho*), que van disminuyendo progresivamente hasta reducirse mucho en los tres últimos ítems relativos a la condición juvenil. En esta dinámica, con la disminución de los consensos aumentan respectivamente las reservas críticas y las opiniones negativas hasta asumir porcentajes también muy altos (del 30 al 50%) aquellos aspectos que confirman elementos perturbadores y de desagrado al menos para una cuarta parte de Hermanos.

Bastantes lagunas hay de hecho en la orientación de apertura de las comunidades hacia los jóvenes, sea porque los ritmos y los hábitos de algunas comunidades poco o en nada responden a las expectativas de los jóvenes (39%), sea porque se reconoce que el propio lenguaje no es comprendido por los jóvenes (52.4%), sea porque se dan cuenta que el mismo nivel de conocimiento de los jóvenes es en diversa medida inadecuado (56.1%). Estas últimas observaciones parecen invitar, pues, a iniciar de manera urgente un recorrido de aproximación a los jóvenes, que si cierta parte de Hermanos ya lo manifiesta practicado en la propia comunidad, todavía parece tratarse de una feliz pero restringida minoría, para los cuales queda justificada la petición de una mayor innovación en este sector.

Yendo a la **disponibilidad de los Hermanos para asumir cargos de responsabilidad en la PV**, se muestra un poco incierta, especialmente si se compara con las anteriores respuestas a las preguntas 9 y 10 más arriba presentadas, donde esta disponibilidad llegaba también en torno al 25% de los HSJD. Aquí sin embargo en la pregunta 52, la colaboración ofrecida se concentra prevalentemente sobre aspectos de tipo espiritual como el testimonio, la vida fraterna y gozosa, la oración diaria, el acompañamiento y la acogida de los Hermanos en formación. Sin embargo en cuanto a la disponibilidad a asumir concretamente una propia responsabilidad en el sector de la PV se permanece un poco perplejos porque, al máximo que se está dispuesto es a dar el propio sostén y apoyo concreto a cuantos ya están activos en este sector. Probablemente la pregunta no ha sido muy precisa, pero queda el hecho que, más allá de los importantes aspectos arriba destacados, al final la disponibilidad más específica para la formación y la PV se reduce a pocas unidades. Son todavía admirables los ancianos que se sienten parte viva de la Orden en ofrecer generosamente su oración, su atracción, el sostenimiento moral y el testimonio de su vida.

Por último la propuesta vocacional se fundamenta sobre el **cuadro carismático de los valores fundamentales de la misión de la Orden**. Surge así del estudio, un cuadro de valores de las caras más policromas, todas altamente compartidas por los Hermanos y a proponer a los jóvenes de hoy, porque se mantienen atrayentes y significativas para interesar la búsqueda de una vida en plenitud.

En primer lugar permanece central la figura y el carisma del Fundador (88.2%) junto a la misión de la Orden de asumir el cuidado de las personas, sin distinción de raza, de religión y de nación (89.7%), especialmente de las más necesitadas (89%). Estos tres elementos parecen constituir

la carta de identidad de la Orden, su imagen más directa e inmediata con la cual ella se presenta a la sociedad, en la que actualmente el emerger social del valor de la persona especialmente de la más necesitada está particularmente acentuado.

A esto se acompaña el valor de la solidaridad (80.7%), con la constelación de todos sus correlatos, seguida de modo particular por otros dos rasgos que a lo largo de la investigación han surgido como características de la Orden, es decir la autenticidad de una vida fraterna gozosa (80.5%) y la intensidad de la vida espiritual tanto individual como comunitaria (75.8%), ya más veces aparecida aquí y allá, y considerada por la gran mayoría de los HSJD, como una tarjeta dorada de este luminoso mosaico, que aún conteniendo un 15% de sombras, conserva todavía un esplendor fascinante.

Sobre estos valores, que por la casi totalidad de los Hermanos, han sido señalados como los más significativos e importantes, parece concentrarse la visibilidad del Fundador y su específico carisma de la *caridad social*.

Un carisma, que ha sido recientemente subrayado también por el actual Pontífice en su primera encíclica "*Deus caritas est*" en la sección operativa en la cual, advierte el Santo Padre, se concreta el amor de Dios por su pueblo. Este se ha encarnado en las obras caritativas de la Iglesia, traducidas en la práctica por sus hijos más generosos, los santos de la caridad, como San Juan de Dios. Es ese icono que el mundo de hoy parece reconocer como distintivo de los HSJD: el servicio de la caridad sobre todo a los enfermos más necesitados, sostenido por una profunda espiritualidad.

Esta es la síntesis, que desde hace tiempo, ha pasado también a la imaginación popular y que ha sido hasta este momento difundida e interiorizada como característica fundamental del carisma de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios.

CAPÍTULO SÉPTIMO

UNA PASTORAL VOCACIONAL CAPAZ DE AFRONTAR

LOS RETOS DE LA HOSPITALIDAD

La hospitalidad define la identidad del Hermano de San Juan de Dios, y parte de su especial consagración es objeto de un voto especial. Así afirman las Constituciones que nos evidencian los orígenes en la vida de misericordia de Cristo, nos expresan las exigencias en el empeño por que la persona sea el centro del propio apostolado y por lo tanto en trabajar para que "se respeten siempre los derechos de la persona a nacer, vivir decorosamente, ser curada en la enfermedad y morir con dignidad" (art.23a). La hospitalidad, además, es considerada como un fruto precioso de los otros consejos evangélicos, base del amor fraterno en comunidad, clima espiritual del espíritu hospitalario, objetivo de la formación de cada Hermano. Por estas razones la formación del Hermano de San Juan de Dios debe ser una respuesta a los retos de la hospitalidad de hoy, sensibilizando e iluminando "los temas del sufrimiento y la marginación con planteamientos adecuados, encaminados a transformar y/o eliminar las estructuras personales y sociales que los generan" (Proyecto de Formación 2000, *Introducción*, 7d, p.19).

Esta dimensión carismática de la hospitalidad, se encuentra actualmente para afrontar retos importantes en la sociedad postmoderna, en particular una clara propuesta vocacional que constituye el corazón de cada PV.

En los capítulos anteriores hemos estudiado las carencias, sus articulaciones y dimensiones, las realizaciones de las Provincias, las metodologías y los objetivos, los factores que favorecen el surgimiento de nuevas vocaciones, los valores carismáticos propuestos a los jóvenes de hoy y, hemos puesto de relieve también, cómo todo ello puede ser facilitado, para que el valor de la centralidad de la persona entre las diversas posiciones ideológicas, esté en el centro de las diversas reivindicaciones de los hombres de hoy.

En nuestra investigación, este tema se ha concretizado en dejar espacio a la creatividad de cada HSJD, que debiera contestar a una pregunta-estímulo, ofreciendo **sugerencias y propuestas para una mejor realización de la PV hoy.**

La colaboración de los Hermanos ha sido importante. **El 56.6%** ha contestado positivamente y ha expresado una o más propuestas de diferentes maneras, que han sido codificadas por un generoso grupo de Hermanos de la Comisión preparatoria que, con un trabajo paciente, sacrificado y minucioso, ha individualizado una serie de 15 sectores de intervención, entre los cuales situar las proposiciones semejantes, que son en consecuencia organizadas en torno a un núcleo central homogéneo.

De esta única pregunta abierta, el presente capítulo trata de presentar los resultados y ofrecer comentarios y valoraciones.

1. ESTRUCTURACIÓN Y ARTICULACIÓN DE LAS RESPUESTAS OBTENIDAS. (preg.54)

Cuantos han señalado alguna contestación simple o compleja, han alcanzado la cota de **573 Hermanos**, equivalente al **56.6%** de todos aquellos que han contestado al cuestionario. Por simetría **439 HSJD**, equivalente al **43.4%** no han dado ninguna respuesta. El volumen sin embargo de las sugerencias dadas alcanza la importante **cota de 1.167 propuestas** avanzadas por los Hermanos.

Las contestaciones obtenidas han podido ser distribuidas, teniendo en cuenta los porcentajes, según las habituales variables diferenciadoras, esto es, zonas geográficas, edad y años de profesión, título de estudio, cargos desempeñados, etc., como aparecen en la tabla 7.1, 7.2 y 7.3. Su distribución puede también proporcionar una explicación de la naturaleza de las propuestas sugeridas, sobre la base de su origen.

Tab. 7.1 – Distribución por zonas geográficas de las propuestas de una PV atenta a los retos de la hospitalidad hoy. (en V.A. y en %).

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	479	211	93	20	49	76	30
	47.3	55.5	49.2	23.8	28.5	59.8	50.0
Consignado	533	169	96	64	123	51	30
	52.7	44.5	50.8	76.2	71.5	40.2	50.0

Considerando las *zonas geográficas*, Las Provincias que han contestado en porcentaje mayor han sido África (81%) y AL (77.9%), con datos muy superiores a la media. De hecho todas las otras regiones han contestado con porcentajes inferiores a la media indicada, es decir por debajo del 56.6%

Tab. 7.2 – Distribución por edad y años de profesión de las propuestas para una PV atenta a los retos de la hospitalidad hoy. (en V.A y en %)

	TOTAL respon den	CLASES de EDAD				AÑOS de PROFESIÓN			
		18-35 años	36-55 años	56-74 años	75-96 años	Hasta 5 años	6-25 años	26-50 años	Más de 50 años
T O T A L	1012	239	307	324	132	208	280	349	148
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	23.6	30.3	32.0	13.0	20.6	27.7	34.5	14.6
No Responden	479	103	143	151	75	98	119	168	81
	47.3	43.1	46.6	46.6	56.8	47.1	42.5	48.1	54.7
Consignado	533	136	164	173	57	110	161	181	67
	52.7	56.9	53.4	53.4	43.2	52.9	57.5	51.9	45.3

Teniendo en cuenta la *edad*, han sido los más jóvenes los que contestan en mayor número (60.3%), pero también el 50% de los ancianos han querido estar presentes con su respuesta.

Han sido sobre todo los graduados (65.7%), casi 2 sobre 3, en expresarse con mayor número de sugerencias, sin embargo ha sido menor la presencia de los diplomados y técnicos (54%).

Entre cuantos tienen un *rol de responsabilidad*, los que ha sugerido el número más alto de propuestas han sido los formadores y promotores vocacionales (82.9%), los cuales están directamente interesados en el problema y pueden también expresarse con competencia y conocimiento de causa, a más distancia están los Superiores del Gobierno General y Provinciales (62.1%) y seguidamente los Superiores locales (59.9%): una presencia bastante alta pero sobre todo cualificada.

Tab. 7.3 – Distribución por cargos desempeñados de las propuestas para una PV atenta a los retos de la hospitalidad hoy. (en V.A y en %)

	CARGOS DESEMPEÑADOS				
	TOTAL respon den	Gobgen Gobpro	Suploc Direc. Centro	Forma- dor vocac.	Ningún cargo
T O T A L I	1012	87	222	70	633
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	8.6	21.9	6.9	62.5
No Responden	479	36	99	17	327
	47.3	41.4	44.6	24.3	51.7
Cosignado	533	51	123	53	306
	52.7	58.6	55.4	75.7	48.3

Pasando al estudio más detallado de los contenidos de cada respuesta, relativas a las sugerencias de la renovación de la PV en la Orden y codificadas según una serie de 19 temáticas organizadoras, continuaremos los desarrollos según una metodología más útil y sintética, que los unifica en torno a 4 grandes sectores de análisis que tomaremos en consideración en el párrafo siguiente.

2. ANÁLISIS GLOBALES DE LOS NÚCLEOS TEMÁTICOS PROCEDENTES DE LAS PROPUESTAS

Las contestaciones libres, señaladas por los Hermanos son, en consecuencia el **52.7% de los cuestionarios** utilizados, equivalente al **533** sobre 1.012 HSJD encuestados. Sobre esta base, después de un trabajo de codificación particularmente preparado y cuidado sobre **1.167 propuestas**, han sido recabados **19 núcleos temáticos**, que son presentados esquemáticamente en la síntesis de la tabla n.7.4, que nos hace concretar los aspectos más relevantes.

A las posibles objeciones, que el valor de los datos de los porcentajes sufran de la subjetividad de los codificadores que han formado parte de la Comisión preparatoria, al atribuir las respuestas a un sector más que a otro, podemos contestar afirmando que las categorizaciones pueden ser consideradas sustancialmente objetivas y correspondientes a la realidad, debido a un anterior adiestramiento de los codificadores y relativo aprendizaje de codificación con los que han sido preparados.

Yendo al núcleo del problema como aparece en la tabla 7.4, la mayor parte de las respuestas se concentran, con absoluta prioridad, sobre **vida de comunidad y sobre el testimonio de vida consagrada en la hospitalidad (16.3%)**. Son subrayadas de manera particular por los HSJD de

AL (19.8%), de ES (16.8%) por lo adultos maduros (20.7%) por los ancianos con más de 50 años de profesión (17.6%) (15.2%) y por los superiores locales (18.9%).

Con una distancia discreta, en torno a los 4-5 puntos porcentuales, se concentran entre otros tipos de propuestas, las relativas al **estilo de vida del HSJD (12.5%)**, subrayado de modo particular por ES (14.7%) y por AL (13.4%); **aquellas relativas a los instrumentos y a las estrategias de la PV (11.8%)**, indicadas especialmente por AL (15.7%), por África (15.5%), por EC (14.8%) y por ES (105), por los más jóvenes (16.35) y por los promotores vocacionales (17.15); y aquellas sobre el **estilo de la comunidad y de la vida interior (11.25)** que han concentrado las respuestas sobre todo de ES (12.6%), de AL (12.8%), de EC (12.7%), de los ancianos (15.9%) y de los adultos maduros (13.8%), las clases de edad más avanzadas en años, además de los formadores y los promotores vocacionales (14.3%).

Tab. 7.4 – Propuestas de innovación de la PV. Escala de los 19 ítems sobre los porcentajes totales obtenidos, en orden de consistencia del porcentaje.

	%
1. Comunidad: testimonio de vida consagrada en la hospitalidad	16.3
2. Estilo de vida del Hermano	12.5
3. Pastoral Vocacional: instrumentos y estrategias	11.8
4. Comunidad y vida interior	11.2
5. Apoyo de la Provincia y de la Comunidad a los formadores y a los promotores	7.0
6. Formación de los formadores y de los promotores de la PV	6.7
7. PV: itinerarios formativos y pedagógicos en la formación de los candidatos	5.9
8. Pastoral de conjunto: parroquia, diócesis y otros institutos religiosos	5.8
9. Acompañamiento, discernimiento y selección de los candidatos	5.5
10. Adaptación a los cambios: sociales, eclesiales y de la vida consagrada	5.5
11. Pastoral juvenil	4.3
12. Dedicación exclusiva en la PV de los promotores vocacionales y de los formadores	4.1
13. Nuevas formas de hospitalidad	4.0
14. Atención en la elección de los formadores y los promotores de la PV	3.9
15. Cuidado del contexto socio-cultural y familiar	3.5
16. Preparación técnico profesional y espiritual de los Hermanos	2.6
17. Adaptar y aplicar en cada Provincia el Proyecto de formación de la Orden	2.1
18. Educar y formar para la integración con los Colaboradores	1.6
19. Educar en la fe y en los valores	1.1

Destacado en 4 puntos porcentuales, se ha organizado un conjunto de respuestas articulado **entre los porcentajes del 7% al 5.5%** y comprende 6 ítems relativos a las diversas urgencias.

Sobre todo la necesidad del **apoyo de la Provincia y de la comunidad al trabajo de los promotores vocacionales (7%)**, señalada especialmente por África (20.2%) y por (AL 9.3%), por los más jóvenes (9.6%) y por los adultos jóvenes (12.5%), por los superiores del Gobierno General y Provincial (16.1%) y por los promotores vocacionales (15.7%).

La urgencia de la formación de los formadores y de los promotores de la PV (6.75) ha sido advertida sobre todo por África (21%) y por AL (11%), por los adultos jóvenes (10.7%) y por los superiores del Gobierno General y Provincial (12.6%).

La necesidad de preparar itinerarios formativos y pedagógicos para la formación de los candidatos (5.9%), es destacado especialmente por AL (14.5%) por los más jóvenes (6.8%), por los graduados (10.5%) y por los promotores vocacionales (11.4%).

Tab. 7.5 – Tipología de las propuestas de innovación de la PV. Distribución por zonas geográficas (en VA y en %)

	Z O N A S de PROCEDENCIA						
	TOTAL respon den	Europa Sur	Europa centro	África	Améri- ca Latina	Asia	U.S.A. Canadá Austr.
T O T A L	1012	380	189	84	172	127	60
*Porcentaje sobre N.Total:100.0		37.5	18.7	8.3	17.0	12.5	5.9
No Responden	479	211	93	20	49	76	30
-----	47.3	55.5	49.2	23.8	28.5	59.8	50.0
Atención en la elección	39	7	6	13	8	3	2
-----	3.9	1.8	3.2	15.5	4.7	2.4	3.3
Formación de los formadores	68	14	9	18	19	6	2
-----	6.7	3.7	4.8	21.4	11.0	4.7	3.3
Dedicación en exclusiva PV	41	11	4	4	18	3	1
-----	4.1	2.9	2.1	4.8	10.5	2.4	1.7
Apoyo de la Provincia	71	15	9	17	16	9	5
-----	7.0	3.9	4.8	20.2	9.3	7.1	8.3
Instrument. y estrateg. PV	119	38	28	13	27	10	3
-----	11.8	10.0	14.8	15.5	15.7	7.9	5.0
Pastoral juvenil	44	16	8	4	11	3	2
-----	4.3	4.2	4.2	4.8	6.4	2.4	3.3
Itinerarios format.pedag. PV	60	20	6	4	25	3	2
-----	5.9	5.3	3.2	4.8	14.5	2.4	3.3
Acompañamiento candidatos	56	15	8	7	20	3	3
-----	5.5	3.9	4.2	8.3	11.6	2.4	5.0
Cuidado contexto soc-cul-fam	35	7	4	5	13	2	4
-----	3.5	1.8	2.1	6.0	7.6	1.6	6.7
Comunidad: de vida interior	113	48	24	5	22	11	3
-----	11.2	12.6	12.7	6.0	12.8	8.7	5.0
Testimon.Vida Consagrada	165	64	27	14	34	19	7
-----	16.3	16.8	14.3	16.7	19.8	15.0	11.7
Nuevas formas de hospitali.	40	11	3	3	6	11	6
-----	4.0	2.9	1.6	3.6	3.5	8.7	10.0
Estilo de vida del Hermano	127	56	23	7	23	15	3
-----	12.5	14.7	12.2	8.3	13.4	11.8	5.0
Preparac.téc-n-prof.espirit.	26	11	5	1	3	4	2
-----	2.6	2.9	2.6	1.2	1.7	3.1	3.3
Adapta.a cambios soc.eccles.	56	12	13	11	11	6	3
-----	5.5	3.2	6.9	13.1	6.4	4.7	5.0
Educación en la fe y valores	11	3	1	1	4	1	1
-----	1.1	.8	.5	1.2	2.3	.8	1.7
Aplicar Proyecto formación	21	3	0	2	9	5	2
-----	2.1	.8	.0	2.4	5.2	3.9	3.3
Pastoral de conjunto	59	15	14	14	12	3	1
-----	5.8	3.9	7.4	16.7	7.0	2.4	1.7
Integrac.con colaboradores	16	3	6	2	2	1	2
-----	1.6	.8	3.2	2.4	1.2	.8	3.3

* El orden de los ítems es el recogido del orden de codificación inicial de todas las preguntas y no el que surge de la escala general.

El cuidado de la pastoral de conjunto (5.8%) constituye una preocupación bastante destacada sobre todo para África (16.7%, tres veces superior a la media) y todavía más para los

formadores y promotores vocacionales (22.9%) que la viven con un porcentaje cuatro veces superior a la media.

También **el acompañamiento, el discernimiento y la selección de los candidatos (5.5%)** es indicado entre los objetivos a promover con esmero. Lo afirman especialmente los HSJD de AL (11.6%) los graduados y los superiores locales.

Tab. 7.6 – Tipología de las propuestas de innovación de la PV. Distribución por cargos desempeñados (en V.A. y en %)

	CARGOS DESEMPEÑADOS				
	TOTAL respon den	Gobgen Gobpro	Suploc Direc. Centro	Forma- dore vocac.	Ningún cargo
T O T A L	1012	87	222	70	633
*Porcentaje sobre N.Total:	100.0	8.6	21.9	6.9	62.5
No Responden	479	36	99	17	327
	47.3	41.4	44.6	24.3	51.7
Atención en la elección	39	0	10	5	24
	3.9	.0	4.5	7.1	3.8
Formación de los formadores	68	11	13	5	39
	6.7	12.6	5.9	7.1	6.2
Dedicación en exclusiva PV	41	6	8	6	21
	4.1	6.9	3.6	8.6	3.3
Apoyo de la Provincia	71	14	14	11	32
	7.0	16.1	6.3	15.7	5.1
Instrument. y estrateg. PV	119	11	27	12	69
	11.8	12.6	12.2	17.1	10.9
Pastoral juvenil	44	5	7	6	26
	4.3	5.7	3.2	8.6	4.1
Itinerarios format.pedag. PV	60	4	19	8	29
	5.9	4.6	8.6	11.4	4.6
Acompañamiento candidatos	56	2	14	6	34
	5.5	2.3	6.3	8.6	5.4
Cuidado contexto soc-cul-fam	35	2	7	6	20
	3.5	2.3	3.2	8.6	3.2
Comunidad: de vida interior	113	11	23	10	69
	11.2	12.6	10.4	14.3	10.9
Testimon.Vida Consag/Hospit	165	14	42	11	98
	16.3	16.1	18.9	15.7	15.5
Nuevas formas de hospitali.	40	3	11	6	20
	4.0	3.4	5.0	8.6	3.2
Estilo de vida del Hermano	127	11	35	9	72
	12.5	12.6	15.8	12.9	11.4
Preparac.téc-prof.espirit.	26	2	8	1	15
	2.6	2.3	3.6	1.4	2.4
Adapta.a cambios soc.eccles.	56	8	12	4	32
	5.5	9.2	5.4	5.7	5.1
Educación en la fe y valores	11	1	2	1	7
	1.1	1.1	.9	1.4	1.1
Aplicar Proyecto formación	21	3	5	2	11
	2.1	3.4	2.3	2.9	1.7
Pastoral de conjunto	59	5	11	16	27
	5.8	5.7	5.0	22.9	4.3
Integrac.con colaboradores	16	5	4	1	6
	1.6	5.7	1.8	1.4	.9

* El orden de los ítems es el recogido del orden de codificación inicial de todas las preguntas.

Con el mismo porcentaje de sugerencias hay una serie de respuestas que advierten la necesidad de **una adaptación a los cambios sociales, eclesiales, y de la vida consagrada (5.5%)** así como a poder adecuarse al paso de los tiempos, aunque sin ser por estos condicionados,

como lo subrayan los HSJD de África (13.1%) los más jóvenes (8.7%) como también los superiores mayores (9.2%).

Además en el arco de un solo punto porcentual que va desde el 4.3% al 3.5% son reagrupados una serie de otras cinco clases de indicaciones que se solicitan

- un **cuidado atento por la pastoral juvenil (4.3%), especialmente AL, y por parte de los técnicos diplomados y de los promotores vocacionales (8.6%);**
- La posibilidad que los responsables de la pastoral vocacional y de la formación se dediquen a **tiempo pleno de manera exclusiva a su tarea (4.1%):** graduados y promotores vocacionales;
- La atención a las emergentes **nuevas formas de hospitalidad (4%):** Asia y USA, los más jóvenes, promotores de la PV y superiores locales;
- **La prudente elección de los formadores y de los promotores de PV (3.9%):** África (15.5%) y promotores de la PV (7.1%);
- **El cuidado del contexto socio cultural familiar (3.5%):** AL, los más jóvenes, y formadores (6%)

Por último, un racimo de otros 4 ítems, de los porcentajes muy bajos, pero todavía dignos de ser tomados en consideración, ya que indican cuáles son los aspectos que son objeto de una cierta atención por parte de los Hermanos, pero todavía considerados menos relevantes respecto a las otras urgencias prioritarias:

- **El cuidado de la preparación técnico-profesional y espiritual (2.6%):** los técnicos diplomados (3.3%) y los superiores locales (3.6%);
- **Adaptar y aplicar en cada provincia el proyecto de formación de la Orden (2.1%):** como lo advierte AL (5.2%) y los superiores del Gobierno General y Provinciales;
- **Educación y formar para la integración con los colaboradores (1.6%):** EC y USA, ancianos, graduados, y superiores del Gobierno General y Provinciales (5.7%);
- **Educación en la fe y en los valores (1.1%):** ancianos (2.7%).

En conclusión, la distribución que hemos presentado precisa de una operación clasificatoria, **cuantitativa sobre la base de los porcentajes obtenidos.** Tiene su importancia para manifestar dónde prioritariamente se han concentrado los intereses de los HSJD y sobre los temas por ellos desarrollados.

La siguiente tipología quiere completar las reflexiones anteriores, tratando de organizar las 19 temáticas indicadas en la Tab. 7.7, en torno a cuatro sectores específicos sobre la base de un preciso **criterio restrictivo,** es decir agrupando los argumentos afines en **cuatro grandes ámbitos** así definidos:

1. Formadores y promotores vocacionales (21.7%)
2. Pastoral vocacional : estrategias, itinerarios formativos y acompañamiento (31%)
3. Vida de comunidad: consagración y hospitalidad (46.6%)
4. Procesos de adaptación y de integración (16.1%).

La metodología que emplearemos se centrará sobre los contenidos explícitos más interesantes, insistentes e innovadores de las propuestas, recogidos de la transcripción de las sugerencias obtenidas.

Tab. 7.7 – Propuestas de innovación de la PV surgidas de las respuestas libres de los HSJD. Distribución de las respuestas en 19 ítems en el orden conservado en la codificación inicial y no sobre la base de los porcentajes..

	%
1. Atención en la elección de los formadores y de los promotores de la PV	3.9
2. Formación de los formadores y de los promotores de la PV	6.7
3. Dedicación exclusiva en la pastoral de los promotores vocacionales y de los formadores	4.1
4. Apoyo de la Provincia y de la Comunidad a los formadores y a los promotores	7.0
5. Pastoral Vocacional: instrumentos y estrategias	11.8
6. Pastoral juvenil	4.3
7. PV: itinerarios formativos y pedagógicos en la formación de los candidatos	5.9
8. Acompañamiento, discernimiento y selección de los candidatos	5.5
9. Cuidado del contexto socio-cultural y familiar	3.5
10. Comunidad y vida interior	11.2
11. Comunidad: testimonio de vida consagrada en la hospitalidad	16.3
12. Nuevas formas de hospitalidad	4.0
13. Estilo de vida del Hermano de San Juan de Dios	12.5
14. Preparación técnico-profesional y espiritual de los Hermanos	2.6
15. Adaptación a los cambios: sociales, eclesiales y de la vida consagrada	5.5
16. Educar en la fe y en los valores	1.1
17. Adaptar y aplicar en cada Provincia el Proyecto de formación de la Orden	2.1
18. Pastoral de conjunto: parroquia, diócesis y otros institutos religiosos	5.8
19. Educar y formar para la integración de los colaboradores	1.6

3. FORMADORES Y PROMOTORES DE LA PASTORAL VOCACIONAL

Partiendo de la cuadrícula (rejilla) de lectura recabada de la codificación, hemos tratado de agrupar los cuatro ítems referidos a los formadores y promotores de la pastoral vocacional que, en conjunto, se refieren al **21.7% del total** de las respuestas obtenidas. Esto significa que, más de un quinto de las respuestas obtenidas, se refieren de algún modo a la persona de los formadores y por lo tanto a la ***elección, formación, organización y apoyo de las comunidades a los formadores y promotores de la PV.***

3.1. Atención en la elección de los formadores y los promotores de la PV (3.9%)

La preocupación de los Hermanos se ha manifestado, en la necesidad de que la elección de los formadores y de los promotores de la PV se haga con mucha sagacidad, sentido de responsabilidad y teniendo en cuenta las personas que son propuestas a este tipo de encomienda (3.9%). Sobre ellos, de hecho, se fundamenta una buena parte de la formación de la Orden y de la perseverancia vocacional de los Hermanos. Se trata de un personal muy cualificado, que se debe proteger generosamente incluso para el bien de la Orden en la continuidad y eficacia dentro de la Iglesia y en la sociedad.

En particular se sugiere que:

- Los responsables sean personas coherentes en su vida de consagrados, sean hombres de fe y de responsabilidad en aquello que transmiten y profesan y manifiesten el espíritu de la hospitalidad;
- Sea nombrado un Hermano que tenga espíritu para trabajar con los jóvenes;

- Sean personas maduras y capaces para el trabajo en equipo así como para constituir un equipo de confianza;
- Sean escogidos bien los Hermanos para enviar a Roma a estudiar, y que cuando vuelvan a la Provincia pongan en práctica cuanto han estudiado;
- Sea consultada la base para su elección;
- Sean personas motivadas, conscientes de la importancia de su misión, sean personas sencillas, felices de su vocación hospitalaria, abiertas y transparentes;
- Se escogan los formadores que tengan las cualidades humanas y religiosas para acompañar a los jóvenes;
- Sean personas interesadas en este tipo de tareas formativas;
- Sean *seleccionadas* de manera cuidadosa sobre su carácter, y con experiencias pastorales positivas;
- Sean disponibles, abiertos, acogedores, comprensivos con un buen conocimiento de nuestro carisma y vivan con alegría la propia vocación;
- Se haga todo con el fin de que la formación estimule a una persona joven a dedicarse a los otros por amor de Dios;
- Que en cada comunidad haya un Hermano bien formado responsable de la PV;
- El responsable sea un Hermano joven que entiende (conoce) la realidad de los jóvenes;
- Se defina un perfil para la selección de los responsables de la PV y para los formadores;
- Se nombren un grupo de formación y su director;

3.2. Formación de los formadores y de los promotores de la PV (6.7%)

La urgencia de una buena y sólida formación de los formadores y de los promotores de la PV es solicitada por un número mayor de Hermanos, en torno al 6.7% de las respuestas obtenidas que corresponde alrededor de 70 propuestas. Muchas son bastante sencillas, algunas bastante previstas, o también muy semejantes. Por todos se subraya la necesidad que lleguen a comprometer a los Hermanos espiritualmente y culturalmente bien preparados, donde los valores espirituales estén bien integrados en su personalidad sin escisiones o antinomias con su cualificación técnica y profesional.

Las más originales pueden referirse a las siguientes que nos invitan a:

- Disponer de un programa de formación para los promotores y formadores: formar los formadores sobre el estilo de hospitalidad, en el carisma del Fundador, fuertemente motivados para esta misión;
- Proporcionar una formación académica adecuada mediante el estudio de la ciencia psicológica y psicopedagógica, a fin de estar en condición de aplicar criterios de selección adecuados: promover las vocaciones, antes que "reclutarlas";
- En nuestra Orden tantas cosas están improvisadas: formadores preparados adecuadamente no se encuentran;
- Formar en unas serenas y maduras relaciones humanas: crecer en la tarea de confianza y de diálogo entre formador y formando;
- Promover encuentros con los formadores para un cierto intercambio de conocimientos y de experiencias;
- Formar formadores capacitados, de talento y formados en cuestiones de ética;

- Hacer de tal manera que el Definitorio General de la Orden favorezca a los formadores en su formación haciéndoles participar en cursos a nivel internacional, para un intercambio de experiencias y para actualizar la visión de la sociedad;
- Nuestros formadores deben comprometerse además en el propio crecimiento permanente desde un punto de vista personal y espiritual para poder afrontar el "viaje formativo" junto a aquellos que están en búsqueda del propio compromiso en la consagración;
- Ser hombres de nuestro tiempo atentos a la voz de Dios y que sepan responder a los signos actuales;
- Preocuparse más por la calidad que por el número de los Hermanos;
- Preparar a los formadores para comprender la realidad de los jóvenes: sus valores, su historia, su cultura y sepan tratar con los jóvenes de hoy;
- La Provincia ha mostrado siempre interés y apoyo por la formación de los formadores: formándoles, viviendo la fraternidad más intensamente;
- Para poder proporcionar una buena formación, deberemos reconocer la importancia del rol de los formadores que deberían ser formados en el campo de la teología y la espiritualidad de la Orden;

3..3. Dedicación exclusiva de los formadores y de los promotores de la PV (4.1%)

En este sector de respuestas, se ha querido acentuar la exigencia que los responsables de la PV y de la formación, se dediquen de manera exclusiva a su compromiso formativo (4.1%), correspondiente a una cuarentena de respuestas. No son muchos aquellos que subrayan esta exigencia, pero en el conjunto se trata de un número bastante consistente para someter esta eventualidad a la atención de los responsables.

Lo han hecho especialmente con las sugerencias siguientes:

- Dedicar Hermanos preparados a tiempo completo; el acúmulo de actividad vuelve a los Hermanos ineficientes, y ésto debe ser evitado;
- Dedicar al menos dos Hermanos preparados y con vocación para esta misión;
- Un Hermano adecuadamente preparado y formado, que se ocupe sólo de esta actividad;
- Los formadores deben ocuparse sólo de la formación, por lo tanto liberarlos de los otros cargos y funciones que desarrollan en la Orden;
- Los escolásticos deben tener un maestro permanente y un centro para evitar la dispersión;
- Que los responsables se dediquen de un modo exclusivo y a tiempo completo;

3.4. Apoyo de la Provincia y de la comunidad a los promotores de la PV (7%)

En el espíritu de implicación de todos los Hermanos en esta obra preciosa de la formación y de la promoción vocacional, hemos puesto en evidencia cómo hay una general simpatía y consonancia en la Orden con el trabajo de los formadores y de la PV. En este párrafo haremos oír directamente sus voces.

- Implicar a todos los Hermanos de la Provincia en la pastoral vocacional;
- Dedicar un Hermano a motivar a toda la Comunidad para afrontar la PV;
- Conocimiento de parte de la Provincia del compromiso por la pastoral vocacional;
- Colaborar todos en la pastoral, apoyando a los formadores;
- Preparar Comunidades que acogan las vocaciones;

- Permitir a cada Hermano promover la Orden participando en campañas de promoción de las vocaciones;
- No debe ser el formador sino otro Hermano de la Comunidad quien se dedique a esta tarea;
- Fondos disponibles para la formación, para ayudar a los estudiantes pobres que aspiran a ayudarnos pero que tienen problemas financieros para los estudios;
- Tener un presupuesto para la acción pastoral;
- Un centro para la pastoral vocacional en cada Provincia, teniendo los recursos para sostener las vocaciones pobres y que tienen el deseo de estudiar y para la vida religiosa;
- Dedicar mayores recursos humanos y económicos;
- Es necesaria la concienciación, la preparación y el apoyo de la Comunidad, colaborando también en la acogida de los jóvenes;
- Que cada Hermano tenga su parte en la pastoral vocacional y no sea una tarea solamente del Director de la pastoral vocacional;
- Los responsables (leadership) de la Provincia deben también considerar este ministerio como esencial para la vida de la Provincia misma;
- Mejorar la calidad de los encuentros formativos: No son fomentados los encuentros entre los formadores, en los cuales se puedan compartir las propias historias y experiencias;
- Nosotros y los responsables debemos tener un sentido de motivación hacia los jóvenes, tratando de entusiasmar a aquellos que se interesan por nuestro estilo de vida y por nuestro carisma;
- Para realizar una pastoral capaz de afrontar los retos de la hospitalidad, pienso que todos los Hermanos de las Provincias, Delegaciones y comunidades deben estar implicados en la pastoral y en la formación;
- Cada Hermano debe sentir el ser "parte" del ministerio aún cuando no esté en condiciones por motivos de edad o enfermedad;
- Implicar al resto de la Provincia: Hermanos, Colaboradores y voluntarios;
- Pastoral hacia las Comunidades, con el fin de que todos seamos responsables de las futuras vocaciones - "*venid y ved*" ..
- Crear un "aspirantado" para los candidatos;
- Se hace mucho. A los responsables debemos agradecimiento y reconocimiento;
- Mayor conocimiento en la Provincia de la importancia de las vocaciones;
- El Gobierno general y los guías provinciales (leadership) deben asumir mayor responsabilidad en este campo;
- Evitar cambios frecuentes de los formadores, ya que influye sobre los procesos formativos;
- Cada Comunidad debe tener en el calendario los eventos de PV;
- Cada Hermano debería poder expresar mejor los propios talentos (ej. Si un Hermano es un buen orador, podría hablar durante la Misa; si otro canta bien puede dirigir el coro, o también tocar un instrumento o enseñar a los jóvenes, etc.)

4. PASTORAL VOCACIONAL : ESTRATEGIAS, ITINERARIOS FORMATIVOS Y ACOMPAÑAMIENTO (31%)

Un segundo sector de intervenciones espontáneas de los Hermanos se centra sobre el tema de la pastoral vocacional, articulándolo en cinco párrafos entre ellos muy coherentes y homogéneos, como iremos desarrollando aquí a continuación.

El número de las respuestas en este ámbito tiene una consistencia mayor que las precedentes, llegando hasta el 31% del total, pero que ya solo el primer párrafo ("*instrumentos y estrategias*") que presentaremos enseguida, recoge el 11.8%. De hecho esto constituye ya por sí solo cerca de 120 respuestas específicas, que subdividiremos de manera más sistemática y racional en torno a subtemas que dan unidad.

4.1 Pastoral vocacional: instrumentos y estrategias (11.8%)

En torno a este argumento se han concentrado diversas intervenciones relativas a la PV que abarcan un campo muy amplio. Incluso por esta razón es necesaria una posterior especificación para establecer orden y racionalidad a las propuestas obtenidas.

En efecto se llegan a proponer sugerencias desde muy diferentes articulaciones, como por ejemplo, estar abiertos a las nuevas posibilidades y al diálogo con los miembros de la comunidad, utilizar los medios de comunicación social, sensibilizar a los superiores, crear una comunidad acogedora, ser visibles a los jóvenes, utilizar un lenguaje por ellos comprensible, realizar la PV en cada centro para dar a conocer nuestra misión, etc.

Pensamos poder estructurar las intervenciones más originales en torno a cuatro dimensiones distintas, es decir:

1. Disposiciones generales de base.
2. Estrategias y proyectos: eventos a realizar.
3. Instrumentos y medios concretos para realizarlos: medios de comunicación, lenguaje, etc.
4. Estructuras organizativas a mejorar.

4.1.1. Disposiciones generales de base

- Favorecer el conocimiento del carisma de San Juan de Dios y de la Historia de la Orden;
- Estudiar formas de acercarse al mundo de la juventud para dar a conocer lo que hacemos, incluso a través de los medios modernos;
- Ser visibles para hacerse conocer, presentando una imagen positiva y realista a los candidatos sin crear falsas expectativas;
- La historia de nuestra Orden es rica en ejemplos de hombres que han amado a nuestro Señor y que han sido llamados por Él para ocuparse de los que sufren. Deberíamos darlos a conocer;
- Dar a conocer a nuestros santos;
- Presentar con claridad el carisma y a nuestra Orden, entre los jóvenes diplomados y graduados;
- Perseverancia en lo que ya existe;
- Rogar al Padre del campo "para que mande operarios a recoger su mies". Del resto proveerá el Señor;
- Debemos estar abiertos a las vocaciones "más maduras";
- Mayor atención y profundidad en la pastoral vocacional;
- Debemos acoger bien a las personas y hacerlas sentirse bien;
- Pienso que la Orden debería mirar el discurso de las vocaciones desde un punto de vista global y a nivel Provincial.
- El Hermano encargado de la PV debería tener una actitud de acogida;

4.1.2. Estrategias y proyectos: acciones a realizar

- Una planificación de la Pastoral hecha por los jóvenes y para los jóvenes.
- Buscar asiduamente el contacto con los jóvenes, favoreciendo experiencias de vida comunitaria con ellos.
- Invitar a los jóvenes por medio de la prensa, la radio y la televisión, a las celebraciones festivas de la Orden y a nuestros encuentros/reuniones.
- Desarrollar una estrategia de catequesis.
- La organización y la dinámica de la Pastoral vocacional son adecuadas.
- Implicación de los colaboradores laicos en comisiones de Pastoral vocacional.
- Llegar a la universidad y extender nuestro ministerio para encontrar los jóvenes allá donde se encuentren. No podemos esperar más que los jóvenes vengan a nosotros.
- Preparar un buen programa de Pastoral vocacional.
- Realizar jornadas con objetivos claros sobre la hospitalidad.
- Ofrecer a los jóvenes la posibilidad de un compromiso temporal.
- Trabajar en grupo en el campo de la Pastoral vocacional con la implicación de los laicos.
- Participar cada año en los encuentros vocacionales, o también que un Hermano preparado adecuadamente vaya a otra ciudad a hablar del carisma hospitalario.
- Realizar la Pastoral vocacional partiendo del testimonio de la Pastoral de la salud.
- Desarrollar un programa especializado para comprender y aproximarnos a los jóvenes antes de ir al servicio militar (mayoría de edad), que incluya educación, guía espiritual, etc.
- Aproximarse a los jóvenes sobre todo en las ciudades medianas.
- Presentar la Orden de múltiples formas, como por ejemplo peregrinaciones, conferencias en las parroquias, encuentros juveniles, artículos de periódicos y revistas, etc.
- Participar en las vísperas juveniles, en las vigilias de oración y en otras manifestaciones con ellos.
- Salir al encuentro de los jóvenes dando a conocer la figura de San Juan de Dios, abriendo nuestras casas para aquellos que desean conocernos organizando jornadas de "puertas abiertas".

4.1.3. Instrumentos y medios concretos para realizarlos.

- El uso de medios adecuados acompañados del testimonio.
- Utilizar al máximo los medios de comunicación.
- Abrirse al mundo, para que conozca nuestra existencia no sólo a través de la medicina natural y la obra hospitalaria, sino también mediante los medios de comunicación.
- Distribuir folletos en las escuelas, universidades, iglesias, etc.
- Visitar colegios, parroquias, institutos, escuelas superiores, etc.
- Continuar con el uso de mass-media y las iglesias locales para promover las vocaciones.
- Usar un lenguaje que los jóvenes puedan comprender.
- Tener a disposición medios de comunicación y transporte, que les permita desplazarse en la zona y relacionen los centros unidos a la vida espiritual de los jóvenes.
- La oficina de Pastoral de la Provincia debería publicar opúsculos de propaganda, teniendo en cuenta los diversos países, elaborando vídeos, dvd, etc.
- Destinar medios para hacernos conocer: marketing, publicidad, etc.
- Impulsar excursiones y visitas a los colegios o escuelas para conocer nuestra misión.

- Destinar recursos y fondos a la promoción vocacional y organizar programas especiales para promover las vocaciones.
- Ayudar a los jóvenes que no tienen medios económicos a completar su formación escolar.

4.1.4. Estructuras organizativas a mejorar

- Ofrecer espacios de encuentro entre Hermanos y candidatos.
- Ofrecer a los jóvenes experiencias de vida comunitaria: silencio, oración y hospitalidad.
- Mayor apertura de las comunidades a los jóvenes.
- Crear comunidades que acogan a los candidatos.
- Participar en "forum" de jóvenes con nuestro compromiso cristiano.
- Abrirse a los jóvenes mediante las escuelas de enfermería.
- Tener un centro para acoger a los jóvenes que están buscando.
- Las escuelas apostólicas eran un vivero de vocaciones.
- Se deberían crear comunidades adecuadas para acoger a los jóvenes que quieren experimentar por un determinado tiempo nuestra vida.
- Crear una organización de voluntariado a la cual pertenezcan aquellos que en un futuro deseen hacerse hermanos en nuestra Orden.
- Crear "aspirantados" para los jóvenes en las casas de la Orden y organizar un programa para los aspirantes.
- Considerar la ubicación de los centros de formación que actualmente están demasiado abiertos al mundo externo.

4.2 Pastoral juvenil (4.3%)

Pastoral vocacional y pastoral juvenil están actualmente bastante estrechamente relacionadas, no sólo respecto a los propios destinatarios, sino incluso a nivel institucional en cuanto que la PV no es más que la maduración del fruto de la Pastoral juvenil, una consecuencia óptima, en la que el desarrollo de la vida de fe del cristiano desemboca en una dedicación generosa de sí a una consagración mayor y total de sí a Dios y a los hermanos en la Iglesia, mediante el carisma específico de una Orden o congregación que responde de modo particular en consonancia con las propias aptitudes, intereses y aspiraciones.

También en este ámbito ha habido numerosas intervenciones espontáneas y de naturaleza variada, que es útil tomar en consideración como estímulo a la reflexión de los responsables.

4.2.1. Actitudes de fondo

- Devolver la confianza a los jóvenes para estar abiertos a su mundo.
- Cercanía en el trato con los jóvenes y mayor decisión para ir a su encuentro.
- Más comprensión con los jóvenes: mejor conocimiento y acogida.
- Comprender la vida religiosa como llamada del Señor y respuesta del joven.
- Los Hermanos deben salir al encuentro de los jóvenes y no esperar que sean los jóvenes los que vengan a nosotros; comprender sus sentimientos para ayudarles.
- Impulsar las vocaciones estando cerca de los jóvenes y de su cultura, de modo que puedan acercarse a nosotros; los formadores deben conocer a fondo los problemas de los jóvenes.
- Aproximarnos a los encuentros organizados y a los movimientos animados por los jóvenes.

- Los miembros de la Provincia o comunidades deberían estar abiertos a los jóvenes compartiendo con ellos la propia experiencia personal.
- Salir al encuentro de los jóvenes de todas las clases sociales, aún de aquellos que tienen menos.

4.2.2. Propuestas operativas

- Encaminar e iniciar la pastoral juvenil.
- Ayudar a cualquier joven a descubrir la propia vocación.
- Realizar más actividades directas con los jóvenes, ayudándoles a ponerse en contacto con la realidad y despertar en ellos la solidaridad. Instaurar una relación más intensa dialogando con los jóvenes.
- Contactar más frecuentemente con los jóvenes, principalmente con aquellos que parecen llamados a ser Hermanos de San Juan de Dios. Oír las opiniones de los párrocos de las parroquias a las que pertenecen.
- Ser capaces de decir al joven: " Ven y verás" cómo vivimos e invitarle a nuestra casa.
- Se debería ofrecer la posibilidad a los jóvenes que desean compartir el carisma de la Orden de formar una comunidad de convivencia por un tiempo determinado; de una tal comunidad podrían nacer nuevos Hermanos o voluntarios.
- Estar más comprometidos con los grupos juveniles: "Campus", y eventualmente crearlos.

4.3. Pastoral vocacional :

Itinerarios formativos y pedagógicos para la formación de los candidatos (5.9%)

Todo el párrafo en cuestión, trata de organizar sistemática y racionalmente las propuestas de los Hermanos en relación a la PV. Por exigencias de claridad metodológica las hemos dividido en diversos sectores más específicos. En este párrafo tratamos de organizar todavía más las proposiciones relativas a los posibles itinerarios pedagógicos para orientar y para mejorar. Para no hacer una lista desorganizada de proposiciones creemos oportuno organizarlas en torno a tres núcleos principales, conscientes de posibles repeticiones con las sugerencias más arriba indicadas, es decir:

- las actitudes de fondo reales o para asumir;
- los contenidos teóricos de estos itinerarios;
- las propuestas metodológicas operativas;

4.3.1. Actitudes de fondo reales o para asumir

- Creer en la capacidad de los jóvenes para entregarse.
- La PV deberá ofrecer a los jóvenes experiencias fuertes, pero sobre todo, deberá contar con disponibilidad de los Hermanos sacerdotes para trabajar en este sector, y desarrollar una cultura positiva hacia la vida y el futuro.
- Claridad en las organizaciones de fondo y en las proposiciones a los jóvenes de nuestro carisma: apertura y sinceridad con los candidatos.
- Mejor relación interpersonal entre formador - formando.
- Asumir la formación como un proceso dinámico: respetar los procesos de los jóvenes sin acelerarlos a fin de que puedan descubrir la propia persona, tal cual es.
- Integración progresiva de los jóvenes en la misión y en el estilo de vida del Hermano.
- No quemar las etapas ni los procesos: comprender y respetar los ritmos de los jóvenes.

- Mejorar el diálogo y la confianza y el respeto recíproco entre formadores y formandos.
- Acoger al joven tal como es, respetando las inquietudes y el estilo de vida.
- Los responsables deben tener la capacidad de acrecentar en los corazones de los jóvenes el amor por la vocación hospitalaria (pedagogía de la vocación).
- No se debe ser demasiado exigentes en las comparaciones de los candidatos (cosas excepcionales debemos o podemos pretenderlas de nosotros mismos).
- Saber acoger a los candidatos partiendo de la realidad.
- El Hermano debería tener un programa que pueda atraer a los jóvenes y a los hombres de mediana edad que están interesados en hacerse Hermanos. Debemos prestar una mayor atención a las vocaciones tardías (la edad no debe representar un obstáculo).
- Que la pastoral vocacional sea *abierta* y coherente, es decir los que tienen esta tarea *estén verdaderamente abiertos* hacia los jóvenes para dialogar claramente con ellos a fin de orientarlos sobre nuestra vocación hospitalaria.
- Nuestros criterios para el discernimiento de las vocaciones y para la aceptación de los candidatos al noviciado, para la primera profesión y para la renovación de los votos finales son también superados.

4.3.2. Contenidos teóricos de estos itinerarios

- Ofrecer una verdadera hospitalidad a quienes desean entrar en nuestra Orden.
- Sabia combinación entre tradición e innovación y sus motivaciones.
- Estaría quizá bien, mediante un cuestionario, dirigirse a los jóvenes para saber qué significa para ellos la vida religiosa y cómo la conciben.
- Ayudar a los jóvenes al crecimiento humano y en el servicio.
- Prestar mucha atención al crecimiento integral de los formandos para asegurar su crecimiento y su maduración integral, especialmente en el servicio.
- Duración en el tiempo: la primera etapa para un candidato debe ser que esté interesado y formado muy seriamente.
- Formar a los candidatos en los fundamentos de la fe y de la vida espiritual, ya que si el candidato a la vida religiosa no tiene una vida profunda y personal con Dios, resulta difícil su perseverancia.
- Las personas están dispuestas a dar la propia vida después de la formación y la experiencia de vida.
- Dar una formación madura en teología y psicopedagogía. Formar para la novedad de los nuevos tiempos. Trabajar la estructura interior del candidato.
- Una formación basada sobre el descubrimiento gradual de la vida religiosa y de sus exigencias, tal vez con algún secreto en alguna etapa.
- San Juan de Dios, en la Carta a Luis Bautista, nos da ejemplo sobre cómo (in)formar a los jóvenes.
- Invitar a los jóvenes a vivir la experiencia al servicio y dedicación en la misión hospitalaria.
- Formar mejor en el espíritu de servicio de los Hermanos y ampliar nuestras obras.
- Educar y formar en la vida cristiana.
- Iniciar la formación con un estilo de vida sencillo y de menos confort.
- Motivar de modo permanente para privilegiar las acciones a favor de la persona que necesitan de nuestra ayuda, de nuestra acogida y fraternidad.
- Promover las experiencias hospitalarias para que los jóvenes tengan una experiencia de vida hospitalaria en algún centro de la Provincia y conozcan más nuestro apostolado.

- Inculcar en los formandos el espíritu de dedicación y sacrificio a favor de los pobres y necesitados.
- Proveer una adecuada formación psico-sexual de los Hermanos en la formación inicial y también en la permanente para evitar posteriores problemas.
- Tener claro que la formación debe preparar a la vida y no "fabricar religiosos".

4.3.3. Propuestas metodológicas operativas

- Hacer jornadas especiales sobre la hospitalidad.
- Centro de formación más abiertos (no guetos).
- Utilizar un lenguaje comprensible.
- Preparar adecuadamente a los candidatos antes de su ingreso en la Orden.
- Tener un proyecto integral de pastoral vocacional que responda a las expectativas de los jóvenes.
- Planificar un programa para el grupo que, de vez en cuando, debe ser sujeto de evaluación. Trabajar en equipo basándonos en un plan concreto y evaluable periódicamente, también con otros miembros de la Provincia.
- El director de la PV debería trabajar con otros directores de las vocaciones tanto a nivel local como nacional.
- Dar testimonio, contando la historia de la propia vocación.
- Organizar seminarios y cursos para los jóvenes sobre diversas orientaciones de la vida.
- El formador vocacional disponga de tiempo suficiente para acompañar y escuchar a los jóvenes.
- Estoy preocupado porque en Asia y en África entran candidatos demasiado jóvenes.

4.4. Selección de los candidatos, discernimiento y acompañamiento

4.4.1. Selección de los candidatos

- Conocer las motivaciones de los jóvenes.
- Actuar de modo que el candidato sea responsable de su decisión y de su deseo.
- No tener miedo de los criterios de selección de los candidatos según el Derecho Canónico.
- Debemos ser sinceros y seleccionar sólo a aquellos que tienen gran probabilidad de perseverar, prefiriendo la calidad a la cantidad.
- En el momento de hacer la selección, no aceptar candidatos demasiado jóvenes.
- Debe de hacerse una observación muy seria antes de definir un concreto plan de acción. Si surge que hay serias dificultades, deben ser manifestadas y no "tapadas" o ignoradas. Recoger también las cosas negativas, aunque no sean agradables. En este sentido el plan tendrá alguna esperanza de ser puesto en práctica de modo realista y, sobre todo, habrá buena voluntad de participar por parte de los Hermanos.
- Los criterios para la selección no deberían basarse sólo sobre la enfermería sino también sobre disciplinas como el trabajo social, la administración, etc.
- Trabajar un discernimiento serio sobre los candidatos que se presentan a pesar de la penuria de nuevas vocaciones (calidad antes que cantidad). Estar dispuestos a acoger jóvenes que tienen dificultad para decidirse.
- La selección debería ser hecha por una comisión después de una atenta consulta.

- No pensar sólo en los más dotados intelectualmente y olvidar verdaderas y auténticas vocaciones solamente porque no tienen una suficiente formación académica.

4.4.2. Discernimiento

- Ofrecer a los jóvenes la posibilidad de conocer nuestra vida y nuestra identidad de modo que puedan discernir la propia vocación: ellos pueden decidir si se unen o no a nosotros en lugar de aceptarlos en el postulante.
- Buscar la claridad en el futuro apostólico: discernimiento y diálogo.
- Estar abiertos y cercanos a los jóvenes que buscan una orientación vocacional.
- Aplicar los criterios de discernimiento, sirviéndose de ayudas complementarias y de las ciencias humanas.
- Hacer que los jóvenes realicen un proceso más largo de discernimiento antes de ingresar.
- Adoptar un nuevo acercamiento a los jóvenes con mucha tolerancia.
- Ayudar a los jóvenes a comprender que nuestra misión no es una forma de voluntariado, sino una vocación.
- Comprender cuál es el verdadero itinerario de un seguidor de San Juan de Dios.
- Es preciso intervenir bien en la dificultad del joven.
- Ayudar a los candidatos o formandos a decidir por sí mismos sobre la propia renuncia, cuando se ve objetivamente que no están adaptados a la vida de la Orden.
- El discernimiento debe ser individual y colectivo, es decir, una respuesta total de toda la Provincia, con el fin de estudiar el perfil de cada candidato y orientarlo según las necesidades de la Provincia.

4.4.3. Acompañamiento

- Tener un periodo de acompañamiento es un proceso de experiencia que es necesario para su discernimiento.
- Acompañamiento personalizado y fraterno hasta la profesión solemne.
- El formador en el enseñar, en el corregir y en el exigir debería demostrar gran comprensión.
- Durante la formación del candidato y del novicio es preciso prestar atención si posee las motivaciones, las cualidades humanas, intelectuales, psicológicas y espirituales, etc. para desarrollar su vocación religiosa.
- El Gobierno General y Provincial deberían tener cuidado en primer lugar de los Hermanos acompañándoles y tomándose el tiempo necesario para hacerlo.
- Debemos soportar a aquellos que llegan, en cada etapa, acompañando más cercanamente a los Hermanos jóvenes.
- Realizar el acompañamiento para promover el discernimiento a través del proceso formativo.
- Un acompañamiento sin complejos de los candidatos, más largo y riguroso.
- Realizar el acompañamiento durante la formación inicial (tres etapas).
- Formar una comunidad con la sola finalidad de acompañar a los jóvenes.
- Tener un formulario personal de acompañamiento.

4.5. Cuidado del contexto sociocultural y familiar

En todos los análisis de la investigación hemos evaluado siempre la especificidad de los diversos contextos socioculturales de las zonas geográficas de la misión apostólica, sobre este aspecto insisten también las propuestas de los Hermanos, aunque de manera propositiva y general, para confirmar esta necesidad, por otro lado bastante obvia. Pero lo que es verdaderamente original, la aproximación a las familias, su conocimiento, el cuidado y la cercanía a ellas como el contexto más inmediato y más revelador incluso de la persona de los candidatos.

Por otra parte hay también otro aspecto, y es el de realizar un trabajo de tipo apostólico dirigido a las familias, el campo de crecimiento y de desarrollo de la propia vocación de los hijos. En este sentido las familias llegan a ser destinatarias de la misión de los Hermanos de San Juan de Dios y al mismo tiempo sujeto activo y responsable de la maduración de las vocaciones.

Son estas las acentuaciones que las sugerencias de los Hermanos subrayan con particular interés, como surgen de las indicaciones posteriores divididas en dos sectores:

1. Cuidado del contexto sociocultural
2. Cuidado del contexto familiar.

4.5.1. Cuidado del contexto sociocultural

- Un conocimiento real del mundo que nos rodea, sin prejuicios ni temores.
- Realizar una pastoral vocacional a partir del contexto de las Provincias y por los Hermanos del lugar.
- Ofrecer un acompañamiento constante a los jóvenes con visitas a los lugares en los que residen.
- Conocer las diferentes realidades de los grupos humanos donde realizamos la pastoral.
- Ser más conscientes de la realidad social. Es preciso conocer mejor la juventud y la época en la cual vive para poderla comprender a fondo.
- Es importante tener perspicacia por las situaciones existenciales de los jóvenes (social y religiosa) y saber amarlos y aceptarlos hoy. Conocer su mundo y cómo ven el mundo de mañana.
- Dado que las sociedades y las culturas son tan diversas en los diferentes continentes, no hacer normas universales respecto a la pastoral vocacional.
- Hacer de tal manera que cada región desarrolle programas adaptados a cada área local.
- Tener en cuenta que el joven es el fruto de su sociedad y de su generación y que proceden de un ambiente diferente al nuestro y ha tenido experiencias anteriormente inconcebibles.
- La hospitalidad es un paraguas que recoge todas las prácticas anexas a la cultura y a las costumbres tradicionales.

4.5.2. Cuidado del contexto familiar

- Situación de la familia. Problemas de naturaleza familiar. Valores promovidos en la familia. Grado de sensibilidad y de formación en la familia.
- Implicar a la familia dándole a conocer la misión de la Orden.
- Conocer a la familia, el ambiente social y cultural y su participación activa en la Iglesia local. Visitar a los jóvenes y a sus familias en el lugar donde residen.
- Trabajar con las familias, integradas en el ambiente en el cual se encuentran.

- Integrar en el proceso a los padres de familia.
- Visitar los pueblos de los candidatos para ver cómo vive la familia y oír su opinión antes de que el joven entre en la Orden.
- Aceptar jóvenes que provengan de las familias "sanas", de oración, dedicadas a la Iglesia y a las personas que tienen necesidad.
- Aquellos que se ocupan de la PV deberían encontrar tiempo para estudiar al candidato y su origen o antecedentes familiares incluso su casa.

Las presentaciones de este párrafo nos ha permitido con una lectura más analítica, coordinar las diversas intervenciones libres de los Hermanos en torno al tema de la Pastoral Vocacional en sus diversas dimensiones, esto es de relación profunda con la Pastoral juvenil, del interés en sus intrínsecas articulaciones de ocuparse de las estrategias y de los instrumentos metodológicos, de los itinerarios formativos y pedagógicos en la formación de los candidatos, en las diversas fases de la selección, del discernimiento y del acompañamiento, sin menospreciar aquel aspecto no irrelevante como es la relación con las familias de origen, destinatarias y sujetos incluso de la propia Pastoral Vocacional.

5. COMUNIDAD FRATERNA DE VIDA CONSAGRADA Y TESTIMONIO DE LA HOSPITALIDAD (46.6%)

La mayor parte de las proposiciones procedentes de los Hermanos se han concentrado sobre una dimensión más interna de la Orden, es decir sobre el tema de la comunidad, de la vida interior de la consagración religiosa, de la hospitalidad como carisma específico, del estilo de vida personal del Hermano de San Juan de Dios y de su preparación espiritual y técnico-profesional.

Sobre estas directrices orientamos la organización de las propuestas recibidas de los Hermanos, que constituyen casi la mitad (46.6%) de todas las sugerencias recibidas. En realidad la PV, como más arriba hemos afirmado en el curso del estudio, no está realizada solo por el promotor o por el equipo de la PV, sino que todos los Hermanos están implicados y se sienten corresponsables en vistas de un mejor desarrollo de la espiritualidad y de la continuidad de la misión que la Orden desarrolla en la Iglesia y en la sociedad. Por ello reviste una gran importancia, el testimonio mismo de vida de los Hermanos y de las comunidades visibles y operantes en el espacio territorial en el cual están presentes para desarrollar su actividad.

5.1. Comunidad fraterna y vida interior (11.2%)

Subdividimos este párrafo en tres sectores relativos a la comunidad fraterna, a su vida interior de fe y de relación con Dios y, por último, a su relación con las vocaciones. En todos los sectores se subrayan la urgencia de un compromiso más intenso expresado en las siguientes direcciones.

5.1.1. Comunidad y vida fraterna

- Más fraternidad, oración, diálogo y confianza mediante una espiritualidad fraterna bien experimentada y una vida religiosa vivida seriamente.
- Tener presente el valor de la solidaridad y el mensaje coherente.
- Ser fieles al carisma de la Orden.

- Incluso yo me comprometeré en cambiar, para ser un verdadero Hermano de San Juan de Dios, porque soy un pecador y con frecuencia fracaso.
- Vivir y tomar en serio el espíritu de la Regla y de las Constituciones y el Evangelio.

5.1.2. Comunidad, vida interior y espiritualidad

La insistencia sobre la oración es un punto muy fuerte, extendido, repetido con un porcentaje muy alto, hasta el punto de estar entre los primeros puestos más subrayados en las propuestas. Además hace relación a una importante actitud de fondo de la vida consagrada, que se ha limitado sin embargo a la simple indicación de "orar", que hemos recibido, pero no repetido más que algunas veces.

- Ser hombres de oración, tenaces: debemos ser hombres de oración y testimonio de nuestra espiritualidad, orando para permanecer fieles y auténticos hasta el fin.
- Desarrollo de la vida interior y de una auténtica vida de oración.
- Promover la vida comunitaria y espiritual, la auténtica espiritualidad de la Orden.
- Testimonios de fe mediante una vida espiritual, humilde y fraterna, alimentada en la Eucaristía.
- Comunidad fortalecida por una vida espiritual fuerte, con un mayor espíritu de fe y de confianza en Cristo. Profundizar la vida comunitaria y la espiritual. Hacer de Cristo el único modelo y el centro de nuestra vida. Mayor confianza en Dios y dejar actuar al Espíritu.
- Supremacía de Dios y de la oración. Más adoración Eucarística, Horas de adoración Eucarística diurna y nocturna.
- Reforzar en nuestras comunidades un ambiente de oración y centrar la vida espiritual de la comunidad: promover la pedagogía de la oración.
- Debemos sumergirnos en lo profundo sin miedo y poner todo en las manos del Señor.
- Somos demasiado rígidos en nuestras celebraciones litúrgicas.
- Ruego todos los días que Dios envíe un nuevo Pentecostés sobre nuestro mundo, especialmente sobre los países más ricos de Europa y, que también los jóvenes vayan hasta el profundo de su corazón, para encontrar a aquel Dios que no conocen todavía y su llamada a seguirlo.
- Implicar a los Hermanos en la vida de oración con métodos innovadores.
- Volver a la fuente que es Dios: El Hermano vive de Cristo y cree profundamente.
- Ofrecer auténticas manifestaciones espirituales: no debemos tener miedo de compartir y hablar de cosas espirituales. Por lo tanto debemos animar preguntas y discusiones sobre todos los aspectos de nuestro compromiso hacia Dios.
- Adentrarnos en lo profundo de nuestra alma con confianza y pobreza en espíritu.
- Elevar el nivel de vida espiritual: ser personas identificadas con Cristo, en la apertura, disponibilidad y confianza en el Espíritu.
- Orar más y mejor para aceptar la voluntad de Dios sobre la propia persona y la Orden.
- Cada casa tiene necesidad de un Director espiritual que sea un sacerdote religioso para mantener el espíritu de San Juan de Dios. El ideal sería que fuese un sacerdote Hermano de San Juan de Dios.

5.1.3. Comunidad y vocaciones

- Además de la propaganda, manifestar el Espíritu, la interioridad de cada uno para dar impulso a las vocaciones.

- Comunidad-modelo para acoger a los jóvenes.
- Promotores-hombres de oración y orar por las nuevas vocaciones, sin descanso.
- Hacer promoción vocacional viviendo y cultivando el amor filial hacia el Padre.

5.2. Comunidad: testimonio de vida consagrada en la hospitalidad (16.3%)

Estamos aquí ante una serie de propuestas que han alcanzado el porcentaje más alto con 165 sugerencias, muy semejantes entre ellas, pero todas convergentes al fin de impulsar, promover y solicitar el testimonio de una vida de comunidad que sea evidente y visible de la propia vida consagrada, en el estilo de hospitalidad como carisma específico de la Orden. Se trata de una insistencia sobre la necesidad del testimonio, que es verdaderamente laudable y rica de amor hacia la Orden. Nosotros subrayamos los elementos más ricos, originales e interesantes para reflejar la gama de la gradación con la cual la hospitalidad y la misión de la Orden son solicitadas.

Para recuperar mejor los estímulos, ofrecidos en su riqueza y variedad, pensamos en subdividirlos en los siguientes párrafos:

- Valor de la hospitalidad
- Actitud de fondo para vivir la propia consagración.
- Elementos específicos de la vida consagrada.
- Testimonio y visibilidad

5.2.1. Valor de la hospitalidad

- Subrayar la importancia de la hospitalidad en el contexto de las jóvenes generaciones, resaltando la donación y la práctica como canales para vivir el espíritu de la hospitalidad.
- Tener comunidades acogedoras y vivas: la acogida, el respeto recíproco para que la experiencia religiosa de los Hermanos ancianos pueda y deba dar un testimonio de nuestra vida hospitalaria; frecuentemente los Hermanos ancianos no saben muy bien qué dirección está tomando la Orden.
- Una vida comunitaria comprometida plenamente en la hospitalidad, pero también la práctica personal de la hospitalidad. Vivir profundamente nuestra vida de consagrados en la hospitalidad.
- Creo que es necesario volver atrás a las raíces de la hospitalidad.
- Clima de autenticidad y de apertura a los jóvenes: comunidades abiertas, acogedoras, alegres, implicadas en las obras y de oración.
- Que las comunidades tengan una vida acogedora, alegre y fraterna, en resumen ¡una vida atrayente y visible! Yo con 84 años puedo servir fielmente a Dios y al necesitado sólo con mi amor fraterno. No alejar a los ancianos Hermanos de edad más avanzada ni de los enfermos que la Orden asiste.
- La acogida, el respeto recíproco para que la experiencia religiosa de los Hermanos ancianos puedan y deban prestar un testimonio de nuestra vida hospitalaria.
- Tener un adecuado conocimiento de la hospitalidad. Vivir y ofrecer una auténtica hospitalidad hacia las personas en búsqueda.

5.2.2. Actitud de fondo para vivir la propia consagración

- Realizar nuestro trabajo con pasión y con alegría en el servicio a Dios y a los pobres.

- Auténtico amor a los Hermanos y a la Orden. Y sobre todo es necesario que de las acciones, no sólo de las palabras, traduzca un auténtico amor hacia Dios, hacia los hermanos (el prójimo) y hacia nosotros mismos.
- Acogedor, disponible, servidor y fiel, que los jóvenes encuentren una coherencia entre los discursos y lo vivido.
- Autenticidad y lealtad en las obras en la alegría y en el compartir.
- Un buen testimonio de vida del Hermano de San Juan de Dios y sobre la base de lo dicho en el número 53: *figura y carisma del Fundador; vida fraterna auténtica y alegre, etc.*
- Ser auténticos, humildes, comprensivos, alegres y espirituales.
- Redescubrir el carisma y la misión que hemos perdido.
- Amor que se hace hospitalidad para los Hermanos y los laicos para servir con el corazón a la persona enferma.
- Ser alegres en el servicio, estar cercanos a los marginados y pasar tiempo real con las personas a las que servimos.
- Para atraer nuevas vocaciones nosotros Hermanos deberemos presentarnos como emotivamente maduros, profundamente espirituales y dispuestos al sacrificio, los productos de un modo de vida que es el resultado de un proceso de crecimiento permanente.
- Es necesaria la pasión por Dios y por la Humanidad: encontrar a Cristo en el enfermo.
- Ser transparentes en lo que se comunica: cuidar la forma de actuar de los Hermanos.
- Personas con sensibilidad hacia la asistencia a la persona que sufre.
- Vivir la misión que se me pide con dedicación, como la cosa mejor que puedo hacer.
- Que todo lo que hago proceda de mi ser consagrado al Señor.
- Cultivar una mentalidad misionera: amar auténticamente a los destinatarios de nuestro servicio.
- Si somos auténticos religiosos, aunque hayamos sido “degradados” no debemos considerarlo como un fallo porque la verdadera autoridad viene de Dios. El poder y la autoridad van y vienen nosotros no debemos depender de ellos.
- Mostrar respeto y aceptar las debilidades de los otros.
- Mayor apertura e implicación de las comunidades en los compromisos apostólicos.
- Como Hermanos de San Juan de Dios debemos continuar el trabajo que él ha iniciado: ocuparnos de los enfermos, de los necesitados y de los ancianos y practicar la misericordia.

5.2.3 Elementos específicos de la vida consagrada

- Volver a vivir con el enfermo.
- Una comunidad de apoyo en la que se viva verdaderamente el espíritu religioso, el espíritu comunitario y el cuidado de los enfermos.
- Tener comunidades acogedoras y vivas.
- Que nuestras comunidades reflejen un clima y un estilo de vida de personas consagradas.
- Testimonio de vida auténtica capaz de entusiasmar.
- Dedicarse más a la asistencia de los enfermos.
- Vida de trabajo, oración y dedicación que manifiesten que encarnamos y vivimos el carisma de San Juan de Dios.
- Si estamos al lado de los que tienen necesidad otras personas podrán unirse a nosotros.
- Atención a los enfermos y mayor dedicación a los necesitados.

- Compromiso de los jóvenes (hombres y mujeres) en las obras hospitalarias y los voluntarios, con un énfasis en la espiritualidad (cuidado del prójimo)
- Más solidaridad entre Hermanos y más respeto recíproco entre Hermanos y mejora de la vida fraterna en la comunidad.
- Presencia de los Hermanos como religiosos en el centro y en el entorno del centro.
- El ministerio pastoral de las vocaciones es floreciente cuando la vida comunitaria es vibrante, viva, cuando los Hermanos oran, trabajan y viven juntos.
- Crear consciencia en las comunidades para que den un testimonio coherente.

5.2.4. Testimonio y visibilidad

- Hoy los jóvenes tienen necesidad de mirar a personas o a grupos de personas que puedan despertar sus ideales de vida y su deseo de vivir una vida que tenga un significado.
- Ser testimonios a la manera de Juan Pablo II y San Juan de Dios.
- Visibilidad de los religiosos con los enfermos: en nuestra vida religiosa-hospitalaria sea más ejemplar para todos: que nuestras obras ayuden a la persona a dirigirse a Dios.
- Testimonio respecto al dolor y a la enfermedad.
- Testimoniar con la fraternidad la dedicación a la misión: ser de los servidores.
- Ser guía y luz en el centro hospitalario.
- Dar a conocer nuestra Orden proporcionando informaciones sobre nuestro Fundador y sobre nuestro carisma.
- Manifiestar que somos consagrados.
- Que seamos Hermanos que aman al enfermo y al necesitado.
- En los momentos de convivencia vocacional dejar transparentar la espiritualidad de la Orden Hospitalaria.
- Mostrarles la realidad de nuestra vida es decir lo que somos y lo que hacemos.
- Ser un auténtico consagrado en la oración personal y comunitaria y dar testimonio en la vida. No vivir una doble vida, con síes y noes en relación a la obediencia, castidad y pobreza.
- Observando nuestra acción la gente debe estar segura que servimos a Dios en el prójimo.
- Demostrar (testimoniar) la necesidad de la existencia de una Orden Hospitalaria: su importancia y necesidad en el mundo de hoy, y su autenticidad.
- Los religiosos, cuando estén los jóvenes en la comunidad y/o en el hospital, deben vivir su jornada con naturalidad y normalidad.
- Ser presencia significativa dentro y fuera de la comunidad.
- Sobre todo el testimonio personal del valor de la vida consagrada y Hospitalaria. Esto determina una contribución personal en la formación de la personalidad a la luz de la fe.
- Atraer a los jóvenes con el testimonio y el mensaje de San Juan de Dios.
- Mostrar, mediante la propia dedicación, que el servicio hospitalario, independientemente de la época, es un gran don y, al mismo tiempo, una tarea importante.
- Más testimonio de los Hermanos en las obras apostólicas, uniendo nuestros esfuerzos y nuestros talentos para llevar adelante la misión con hospitalidad misericordiosa, paciencia y humildad.
- Presencia de los Hermanos como religiosos en el centro y en el entorno del centro.
- Ser más testimonios que dueños.
- Mostrar los resultados de nuestro hacer en buenos centros hospitalarios, conocidos y reconocidos en la región.

- Realizar un buen trabajo de imagen en nuestras obras, haciendo manifiestos no sólo de nuestras prestaciones técnicos-profesionales, sino también de nuestros valores espirituales.
- Testimonio elocuente y auténtico de vida por parte de los Hermanos en la vida activa: algunos de nuestros Colaboradores desearían "ver", nuestra vida más terrena.
- Testimonio de dedicación, generosidad y disponibilidad, de vida y dedicación de los Hermanos.
- Testimonio de nuestro compromiso hacia Dios, hacia la humanidad sufriente y la Iglesia: mostrar nuestra alegría y no sólo las dificultades y los retos que debemos afrontar.

5.3 . Nuevas formas de hospitalidad (4%)

El carisma de la hospitalidad constituye la especificidad de la misión hospitalaria de los Hermanos de San Juan de Dios, pero su inculturación en los varios contextos, es uno de los objetivos que cualquier proceso de renovación normalmente tiende a proponerse. En nuestro caso, el estímulo también de las transformaciones sociales a las que asistimos, es una solicitud a tomar en consideración siempre con mayor cuidado. En sus propuestas, el 4% de ellas se concentran en torno a esta particularidad, que por otro lado es también la parte más innovadora.

En particular en este párrafo tomamos en consideración las más maduras y pensadas, las más elaboradas, originales y propositivas, dejando aquellas más genéricas y obviamente descontadas.

Nos parece útil también traer, en primer lugar e íntegro, el siguiente comentario bastante interesante y comprensivo, más articulado y organizado sobre la relación de los jóvenes con la hospitalidad, que hace pensar:

"Hoy la hospitalidad en el hospital se puede practicar sin ser religiosos y los jóvenes aman la aventura que difícilmente encuentran en el hospital. En nuestras Comunidades todo está establecido; los colaboradores hacen todo; los jóvenes y los candidatos en el funcionamiento de un hospital son considerados un peso o a lo máximo ayudantes. El hospital de hoy ofrece al joven pocas oportunidades para realizarse. Los jóvenes pueden descubrir su propia vocación en el servicio a los discapacitados, a los marginados, a los sin techo, a los alcohólicos, a los tóxicodependientes incluso en el tercer mundo, donde pueden vivir, ejercitar e imitar la caridad directamente. Los jóvenes nos imitan; aquello que nosotros hacemos, lo intentan hacer también ellos. Pero si aquello que hacemos, es demasiado poco, demasiado sencillo y poco interesante, nos abandonan".

- Hoy en nuestros países la "esperanza de vida" en continuo aumento, es tal que la necesidad de ayuda a las personas dependientes no cesará de aumentar. Numerosas asociaciones intentan dar una respuesta. ¿Es utópico esperar que los religiosos de la Iglesia recogan el reto?
- Somos conscientes que nuestra Orden se está extinguiendo lentamente, y ello es confirmado por nuestras estadísticas: esto debería estar en el corazón de cada uno de nosotros.
- Crear una comunidad de Hermanos jóvenes capaces de instituir un nuevo estilo de vida y de oración, de fraternidad y apostolado según las exigencias de la nueva hospitalidad.

- Ampliar el horizonte del concepto de hospitalidad que sirva más allá de las relaciones con los enfermos y la gestión de los centros hospitalarios. No limitarse a servir solamente entre los muros de los conventos o de los hospitales.
- Estudio personal de los documentos de la Orden y de las enseñanzas de la Iglesia sobre cuestiones sociales.
- Los jóvenes de hoy están menos inclinados a consagrarse en la vida religiosa, para desempeñar el servicio de la enseñanza y de la sanidad, actividades de las que ya el Estado se encarga. Es necesario por lo tanto formar para la novedad.
- El trabajo en el campo hospitalario externo, podría ser, por el testimonio, una fuente o un nuevo impulso para la vida hospitalaria consagrada. Estar abiertos y profetas de los pobres.
- Estudio y formas nuevas para un mayor compromiso en pequeñas obras.
- Reducir las obras y potenciar la comunidad. Las obras hospitalarias son objeto de demasiadas preocupaciones para los Hermanos.
- Pienso que estamos abiertos para afrontar nuevos retos; alguno de nosotros no lo está, pero no debemos paralizar también a los otros. Debemos estar abiertos a nuevos modos de hospitalidad según la necesidad de la sociedad moderna.
- Hospitalidad como amistad hacia la persona, más que institucionalismo.
- Menos conservadores, más liberales, atentos a las nuevas pobreza.
- Un cambio profundo del estilo de vida en común valorando la responsabilidad.
- Nuestras obras deberían ser sencillas, y directamente dirigidas a los pobres.
- Los Hermanos en el postulanteado y en el noviciado deberían hacer la experiencia de servicio a los pobres y necesitados no sólo en nuestros centros sino también en la comunidad local.
- Hoy los jóvenes son muy sensibles y apasionados por la solidaridad en el campo sanitario hacia la familia. (De esta manera el carisma de San Juan de Dios lleva consigo el carisma de los jóvenes que aspiran a seguir).
- Volver a las fuentes: Ir como Juan de Dios a los pobres. Evitar de permanecer cerrados en nuestras estructuras y tratar de ver a los necesitados en la gente que nos rodea.
- Ser sinceros y abiertos a los nuevos necesitados de la sociedad.
- Es necesario la hospitalidad creativa, por ejemplo en la asistencia domiciliaria a los enfermos.
- Deberíamos estar liberados del concepto tradicional de la organización religiosa.
- Compromiso en el trabajo, en el campo social, donde el Gobierno no proporciona soporte.
- La Orden debe comprender mejor y comprometerse más en relación con los pobres y los necesitados. Vivir más cerca con los pobres.
- Salir tras la gente pobre y sin techo.

5.4. Estilo de vida del Hermano de San Juan de Dios (12.5%)

Estudiando la Comunidad en su consagración y en la realización de su misión, el estilo de vida de cada Hermano junto al de la Comunidad, constituye su dimensión central, sobre todo en un tiempo como el nuestro en el que de ello depende el mismo testimonio de visibilidad hacia el mundo que nos rodea.

La masa relevante de las propuestas llegadas, equivalentes a 127, es un signo tangible de la centralidad e importancia de este argumento en la conciencia misma de los HSJD.

El estilo de vida de una persona y de una Comunidad está caracterizado por las motivaciones que le animan y por el cuadro de valores, de los compromisos más profundos, y además de los comportamientos externos y visibles, del estilo de relaciones interpersonales que ayudan a construir o disgregar la misma Comunidad.

Vuelve, muy frecuentemente, la llamada a un estilo de vida más sencillo, más pobre, una vuelta a las fuentes, a la autenticidad, a la sencillez, a un profundizar de la propia vida espiritual, al descubrimiento del carisma original, a la coherencia y a la autenticidad, a la vocación vivida con alegría, a una comunidad abierta, acogedora, fraterna en la solidaridad y en la comprensión recíproca, dialogante. Se siente la necesidad de cambiar el actual estilo de vida, contra toda forma de aburguesamiento, de secularismo, y de individualismo.

Sobre estas dimensiones se desarrolla la organización de las respuestas recibidas y, por nosotros oportunamente distribuidas, según la siguiente escala:

- Motivaciones y cuadro de valores
- Actitudes profundas
- Comportamientos externos
- Relaciones interpersonales

5.4.1. Motivaciones y cuadro de valores

- Debería preguntarme: ¿Tengo el lugar justo en mi comunidad? O ¿Tengo solamente un papel decorativo? Como religioso, ¿Es el poder el que me guía?
- Hermanos felices y orgullosos de su vocación de hermanos y no de sacerdotes.
- Manifestar la autenticidad como valor que merece la pena seguir.
- Redescubrir nuestro carisma originario y adaptarlo a las nuevas formas de apostolado.
- Profundizar la vida espiritual, no huir del servicio.
- Ser generosos y vivir la pobreza para contrastar el consumismo que no atrae a los jóvenes. Nuestro estilo de vida no debería atraer a los jóvenes con la intención de acumular riquezas.
- Vivir el propio carisma con convicción, convencidos que participamos en la obra de redención de Cristo.
- Estar activos y comprometidos al lado de los pobres y necesitados como fidelidad al carisma, que debe ser siempre vivo y visible con claridad.
- Trabajar sin prejuicios.

5.4.2. Actitudes profundas

- Disponibilidad a ofrecerse al mundo de hoy, en la solidaridad y fraternidad; constancia, trabajo y optimismo. Coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.
- Estar siempre dispuestos a aprender de los errores y a mantenerse alerta.
- La tolerancia y el perdón de parte de los Superiores para encarnar la figura de San Juan de Dios y la de Cristo. La espiritualidad del cuidado de los enfermos.
- Aquello que marca la diferencia es el estilo de vida de los Hermanos -identidad-rol- mayor énfasis.
- Alegría y agradecimiento a Dios por esta gran vocación.
- Vivir con gozo y alegría nuestro servicio a la Iglesia a través de la persona enferma y necesitada, ser religiosos abiertos, acogedores y hospitalarios, como método para atraer las vocaciones. Mostrar la estima y el gozo por la propia vocación.

- Cambiar el estilo de vida, procurando vivir un estilo de vida sincero y abierto, más sencillo y pobre con un mayor compromiso con los pobres, sin olvidar de mantener los servicios de calidad en nuestros centros.
- Vivir con sinceridad la propia vocación con sus lados luminosos y oscuros y asumir con realidad la disminución del número de Hermanos: permanecer vivos con respecto a los abandonos y mantener alto el entusiasmo

5.4.3. Comportamientos externos

- Nuestro estilo de vida, en la sencillez, en la comunión con los otros Hermanos y en el vivir los votos con gozo. Fidelidad a nuestro estilo de vida sencilla y a las oraciones comunitarias y particulares.
- Promover comunidades sencillas y acogedoras.
- Favorecer formas más plurales en la comunidad.
- Despertarnos de nuestro sopor. Más pobreza. Reconocernos pobres para seguir el espíritu de San Juan de Dios.
- Oposición al secularismo y al individualismo en la sociedad y en nuestro apostolado.
- Un estilo de vida más sencillo podría ofrecer oportunidad para una verdadera vida espiritual, aún permaneciendo la acción apostólica.
- No deberíamos buscar ni inventar de manera forzosa algo nuevo, sino procurar volver a una vida más sencilla sobre la que las nuevas congregaciones nos ofrecen ejemplo.
- ¿San Juan de Dios o una persona joven actualmente, podría contemplar nuestro estilo de vida y admirarse por el componente de sacrificio que se esperaría de nosotros? ¿Dónde está la intensa vida espiritual?
- Tener una comunidad abierta a recibir hombres y mujeres que procuran buscar su fe religiosa. Que los jóvenes puedan ver en realidad aquello que los Hermanos hacen en el apostolado.
- No gestionar instituciones caras, vivir con los pobres en lugar de estar separados de ellos.
- Mejorar nuestro estilo de vida para ser testimonio de cara a los Colaboradores.
- Las nuevas Comunidades carismáticas atraen hoy a los jóvenes, tal vez porque se parecen a las primitivas comunidades Cristianas y están abiertas al exterior permaneciendo profundamente unidas a Cristo.
- Nuestras comunidades no deben vivir aisladas, sino participar activamente en la vida de la Iglesia.
- ¿Qué estilo de vida hacemos (en las comunidades, en las Provincias)? En realidad, ¿Cuántos Hermanos trabajan directamente en las obras hospitalarias?

5.4.4. Relaciones interpersonales

- Una vida comunitaria auténtica y gozosa, con un verdadero intercambio fraterno y de convivencia.
- Una vida comunitaria fraterna gozosa, que ora... Ser hombres de dedicación a Cristo como Samaritanos según el estilo de San Juan de Dios.
- Valorar más a los Hermanos, por su calidad religiosa, carismática y de liderazgo.
- Estamos necesitados de un diálogo fraterno abierto, colaboración y comprensión.
- Compartir la vida y relacionarnos de manera fraterna, animar a los Hermanos a vivir su vocación en la verdad, en el gozo y en el amor. Vivir más intensamente la vida fraterna en

común. Dialogar y ayudarnos reciprocamente. Buscar el mantenimiento de la unidad de la Comunidad. Luchar contra la división y crear un auténtico diálogo.

5.5. Cuidado de la preparación técnico-profesional y espiritual de los Hermanos (2.6%)

Para el ejercicio de la misión apostólica, es preciso una cierta competencia para desarrollar los propios compromisos adecuadamente, en relación de colaboración con los otros Hermanos y en la constante preocupación de una continua actualización de la propia competencia técnico-profesional. Para el religioso no puede estar separada de una robusta formación espiritual, de la cual recibe fuerza, motivación, constancia e ilusión. Todo viene integrado en el interior de la propia personalidad con un equilibrio dinámico, siempre en proceso de adaptación y según las exigencias emergentes de las transformaciones del contexto social en el cual se vive.

En este párrafo hemos recogido algunas sugerencias que, en parte se refieren a la formación del promotor vocacional, pero también de manera general a la necesidad de una competencia técnica y profesional necesaria para todo Hermano en el papel en el cual está destinado.

Las estimulaciones recibidas no son demasiadas, pero las manifestadas, son atentas e interesantes incluso porque expresan la consciencia y las convicciones de los Hermanos, también porque abren horizontes nuevos con espíritu de innovación; en efecto, se subraya la necesidad de una robusta formación escolar, teológica y psicológica, técnica, profesional y espiritual según el espíritu del Fundador y de la Orden.

Hemos distribuido las respuestas en función de los diferentes ámbitos específicos.

5.5.1. Formación humana, teológico-espiritual, permanente

- Hacer "seminarios" en las diferentes casas y obras.
- Formar a los Hermanos en el espíritu del Fundador de la Orden.
- Potenciar el carisma y la vocación de los Hermanos que ya están en la Orden.
- Impulsar la formación humana.
- En síntesis: se debe tener cuidado para que los Hermanos en cada Provincia/Delegación sean formados y preparados para la actualidad. Muchos Hermanos de mediana edad necesitan de formación permanente.
- El promotor debe estar en posesión de una madurez afectiva suficiente para orientar las vocaciones.
- Dejarse guiar por el Espíritu Santo y no por los intereses del mundo.

5.5.2. Formación técnica y profesional

- Menos técnica y más servicio religioso (evangelización).
- Adecuada preparación tanto en el campo profesional como en el vocacional para vivir el carisma y la consagración. Deberemos ser religiosos más cualificados y profesionales.
- Ofrecer a los jóvenes una buena preparación desde el punto de vista cultural y espiritual.
- Nuestra hospitalidad tiene diversas posibilidades de compromiso, por lo cual no deberíamos limitar a nuestros candidatos a hacerse sólo enfermeros. Se debería abrir el estudio a otras carreras.
- No tener miedo de entrar en los turnos horarios de nuestros Colaboradores laicos.

- Elevar el nivel de nuestras competencias.
- Al final del periodo del escolasticado los Hermanos deberían adquirir las bases de la ciencia médica.
- Formación profesional satisfactoria con diploma final.

6. PROCESOS DE ADAPTACIÓN Y DE INTEGRACIÓN (16.1%)

Con este título queremos poner de relieve algunas propuestas que insisten sobre una variedad de argumentos, pero que esencialmente se refieren a un elemento común que está subyaciendo en los procesos, presentes en cada condición de desarrollo personal y social, es decir, los procesos de adaptación y de integración, de flexibilidad y de orientación, de individualización y de colaboración.

Las respuestas aun no siendo muy numerosas, todavía demuestran una cierta innovación y apertura que puede resultar útil a los Hermanos encargados de afrontar el tema de renovación de la Orden. En particular tenemos algunos núcleos temáticos bastante insistentes, los relativos a la adaptación y a los cambios, sociales, eclesiales y de la vida consagrada, los problemas relacionados con la pastoral de conjunto, el proyecto formativo, la formación humana y religiosa para el trabajo de integración con los Colaboradores laicos.

6.1. Adaptación a los cambios: sociales, eclesiales y de la vida consagrada (5.5%)

La adaptación a las transformaciones sociales requiere una lectura inteligente de la sociedad, una atención a los movimientos y a las direcciones hacia las cuales podría moverse, una escucha abierta a las novedades, para valorar y, en su caso, asumir las decisiones. El interés de los Hermanos ha sido muy diferente, pero pensamos conducirlo entre algunas líneas emergentes:

- Exigencias requeridas de la adaptación
- Actitudes con las cuales afrontarlo
- Propuestas concretas

6.1.1. Exigencias requeridas de la adaptación

- Saber leer los signos de los tiempos, pero los Provinciales deberían conocer la historia de la Orden y de la Provincia junto a nuestras Tradiciones.
- Tal vez necesitaríamos adaptarnos a la mentalidad de los jóvenes de hoy, descartando lo que no es adaptado a la vida religiosa.
- Que las Comunidades vivan el carisma con la radicalidad de San Juan de Dios, encarnado en la realidad de hoy, poniendo en el centro de nuestros desvelos a los enfermos más que mirar el beneficio económico.
- La formación debe ser valorada según los tiempos y la realidad actual y no con ideas basadas sobre el pasado pues hoy los estudios son importantes para afrontar un mundo que cambia.
- Desarrollar un programa para comprender a las jóvenes generaciones y su mundo, que es una forma de marchar al paso con un mundo que cambia.

- Adaptación al magisterio de la Iglesia y de la Orden. Actualizar la historia de San Juan de Dios de modo actual para relacionarse con las experiencias de vida real de las personas de hoy y responder a la búsqueda de un significado de la vida por parte de la gente.
- Para una Pastoral vocacional que esté en grado de afrontar los retos de la hospitalidad actualmente y en el futuro es preciso tener en cuenta los signos de los tiempos, para una aproximación centrada sobre las aspiraciones y sobre las expectativas espirituales de los jóvenes de nuestro tiempo.
- Con frecuencia los Superiores son el mayor obstáculo para desarrollar un nuevo tipo de apostolado, ya que su poder puede sofocarlo. Los Superiores mayores deben ser los primeros en estar abiertos a nuevas iniciativas hospitalarias.

6.1.2. Actitudes con las cuales afrontarlo

- Comprometerse a identificar los signos de los tiempos y dar respuestas adecuadas: actualmente prevalece el progreso técnico.
- El activismo en la vida profesional pone en riesgo de hacer perder el sentido sagrado de nuestra consagración tanto para la vida de la parroquia como para la sociedad.
- Atención al profesionalismo.
- Afrontar el cambio de los tiempos, de la vida, la modernización y la globalización.
- Estar abiertos a lo nuevo y tolerantes sin perder la propia fisonomía.
- No tener miedo de cambiar o de dejar las estructuras: renovarlas y aceptar los signos de los tiempos.
- Mirar a las obras y saber estar en ellas con fidelidad a las enseñanzas y a nuestra identidad católica. Actualmente hay miedo a todo cuanto es la vida consagrada, pero es importante manifestar la realidad de la vida consagrada. Vivir de manera moderna nuestro ideal religioso y dar pruebas de una convicción fundamentada.
- Pero conservando a salvo la centralidad de la persona, a cuyo servicio están orientadas las instituciones y las normativas.

6.1.3. Propuestas concretas

- Los jóvenes de hoy se comprometen en obras caritativas por un periodo, como las vacaciones en las obras de Madre Teresa o en África, en el campo de la enseñanza o en los leprosarios.
- Los jóvenes actualmente tienen muchas posibilidades para adquirir conocimientos e instrucciones, y para los problemas sociales de hoy están muy sensibilizados.
- Deberíamos destinar nuestros servicios hacia las personas marginadas y deberíamos hacerlo más que los otros.
- Deberíamos mejorar nuestro servicio pastoral hacia los enfermos, los pobres y los necesitados. Haciendo ésto, la hospitalidad será más espontánea y será practicada de manera natural y según el estilo de la sociedad.
- No imitar sino aprender de aquello que hacen las otras congregaciones, respecto al modo como afrontan los problemas.
- Reorganizar el aspirantado, el escolasticado y el pre-postulantado.
- Búsqueda de formas alternativas de vida.
- Definir mejor nuestro compromiso en la obra apostólica.
- En nuestras obras abrimos al voluntariado, por ejemplo con campos de trabajo durante el verano.

- Fusionar/unir las Comunidades.
- Promover la creación de los noviciados interprovinciales.
- Intercambio y promoción de la internacionalidad más allá de los límites de la Provincia.
- Crear comunidades alternativas integradas por Hermanos, religiosas, capellán, colaboradores y voluntarios que oran, trabaja y viven juntos en el espíritu de San Juan de Dios.
- Una casa-piloto para responder a los necesitados de espiritualidad, de comunidad y del apostolado para los diferentes candidatos.

6.2. Proyecto formativo e integración con los Colaboradores laicos (4.8%)

Cuando se trata de una Orden religiosa que llama a un estado de vida consagrada y a una misión apostólica su primer objetivo es el de educar en la fe y en los valores cristianos y religiosos.

Sobre este campo se han expresado también los Hermanos con una serie de propuestas articuladas de manera variada, y que nosotros, para mejor ponerlas en evidencia, subdividimos en dos ámbitos:

- Proyecto formativo que educa en la fe y en los valores cristianos y religiosos.
- Formación para la integración con los colaboradores.

6.2.1. Proyecto formativo que educa en la fe y a los valores cristianos y religiosos

Los Hermanos sugieren en primer lugar, que se trabaje sobre la base de un plan de formación diversificado en etapas, respetando las líneas guía del Libro de la Formación utilizando criterios de formación más claros y explícitos y, sobre todo, preparando para cada Provincia un adecuado programa formativo para los propios jóvenes en formación.

Por lo cual se pide:

- Tener un plan de pastoral adaptado a la realidad de la Provincia y del País.
- Entusiasmar su mantenimiento a los Hermanos jóvenes en la comunidad colaborando con los programas para los nuevos candidatos.
- Evitar las improvisaciones en los programas y en los formadores para evitar la mediocridad y el relajamiento, mediante programas de formación serios y concretos además de realizables.
- Tener proyectos y objetivos para la pastoral vocacional contando con un programa de formación integral, teniendo en cuenta la realidad de cada Provincia, pero llegando siempre a una verificación por fases, que evalúen los procesos específicos y sobre todo los respectivos criterios.
- Las líneas guías son fundamentadas de modo claro en el Código de Derecho Canónico, en los Documentos de la Iglesia y de la Orden. Ofrecen criterios claros a seguir por todos en la práctica de la pastoral vocacional, según el estilo de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios.

Se trata de educar sobre todo en la fe y en los valores de la vida cristiana y religiosa.

- Motivando la hospitalidad como valor social y religioso.

- Dando testimonio de la propia creencia en la vida.
- La voluntad del corazón tiene mucho valor y la caridad no procede solo de la razón: así, es más completa con la caridad del corazón.
- Enseñando a los jóvenes la virtud del Hermano de San Juan de Dios para que puedan descubrir a través de ella la figura del Fundador.

6.2.2. Formación en la integración con los Colaboradores

Una de las mayores lagunas encontradas a lo largo del cuestionario ha sido la dificultad de gestionar la relación con los Colaboradores. Parece una percepción extendida, más que una mera percepción, ante la cual también se han expresado libremente los Hermanos ya que no parece una situación circunscrita. Muchos se han expresado de una manera favorable, otros menos.

Es importante, afirma la mayor parte de los HSJD, la valoración de la colaboración con los laicos para añadir también a una apertura hacia nuestros Colaboradores, con el fin de que conozcan nuestro gozo de servir a los enfermos con espíritu de servicio y con solidaridad.

También sería útil abrir nuestra obra a los "voluntarios" creando cercana una Asociación de laicos, de jóvenes hombres y mujeres para vivir desde fuera el carisma de la hospitalidad hoy. De hecho Hermanos y Colaboradores todos, hacen el mismo trabajo con el espíritu de San Juan de Dios; o al menos convendrá formarlos para que lo hagan con el mismo espíritu del Fundador. Alguno más abiertamente afirma que algunos HSJD deben tener la inteligencia de comprender que el contacto con los Colaboradores hoy resulta más difícil porque tienen muchas más exigencias que ayer.

La relación con los Colaboradores llega a constituir por lo tanto, uno de los temas más difíciles y de más abierta discusión. De hecho algunos subrayan con semejante vigor, la necesidad de dar preferencia al diálogo y contacto entre los Hermanos, respecto al diálogo y al contacto con los Colaboradores y las personas externas.

En primer caso se refuerza la idea que:

- Los seculares deben estar implicados en el ministerio de la PV, en cuanto que ellos están más insertos en el mundo de los jóvenes.
- La implicación de nuestros Colaboradores en la responsabilidad es importante para el futuro de la Orden, de tal manera que Hermanos y Colaboradores deben afrontar urgentemente el problema de la carencia de Hermanos en muchas Provincias.
- Se debe nombrar un equipo de Colaboradores para la pastoral vocacional.
- La relación con los Colaboradores debería - también, debe ser - el lazo de unión con los jóvenes, para lo cual es necesario tener frecuentes reuniones con los Colaboradores jóvenes y con los voluntarios.

En el segundo caso se advierte sin embargo que:

- El estatus de los Hermanos debería ser visto igual al de los Colaboradores.
- Deberíamos vivir en comunidad en los lugares en los que hay necesidad de nosotros y no en hospitales grandes y confortables donde los seculares trabajan y aceptan la responsabilidad.

7. CONCLUSIÓN: Una pastoral de conjunto con la especificidad propia de la Orden.

La misión apostólica sitúa a cada Orden y Congregación para tener relaciones con la Iglesia universal, y en lo concreto con la local, pero en cada caso ella misma busca mantener siempre su propio carisma distintivo.

Desde la perspectiva, pues, de la pastoral de conjunto las sugerencias recibidas se distribuyen sobre diferentes aspectos y exigencias que van del específico trabajo hospitalario, a la pastoral de las vocaciones, en los diferentes niveles de relación con las otras Órdenes y Congregaciones, con la Diócesis y las Parroquias, además de las varias experiencias de vida cristiana en los movimientos y asociaciones eclesiales. En su complejidad las propuestas hechas nos permiten tener una visión sintética y conclusiva de cuanto hemos venido diciendo en los párrafos precedentes.

La PV puede insertarse con ventaja en la pastoral de conjunto, así como es solicitada a hacerlo en armonía con la iglesia local, buscando crear una relación más estrecha y una relación de reciprocidad con la pastoral juvenil-vocacional de la parroquia, promoviendo encuentros de jóvenes con diferentes grupos parroquiales y con los diferentes movimientos y asociaciones. Este proceso de integración con las otras congregaciones favorece también una comparación y un intercambio de proyectos, de procesos formativos, de objetivos, de iniciativas promocionales. Después, a nivel de colaboradores seculares, favorece la cohesión y la mejora de las relaciones también hacia el interior de los Centros de salud y en la comunidad, además de la reflexión y del compartir los ideales. Si la colaboración se prolonga incluso al nivel de las oficinas diocesanas y nacionales, el intercambio llega a ser más intenso, más amistoso y más eficaz.

La PV en la pastoral de conjunto, en particular en la pastoral diocesana, abre nuevos caminos a los equipos de los HSJD para darse a conocer en una extensión más amplia y más convincente, mientras se hace presente la Orden con una visibilidad más variada y un conocimiento más profundo.

Un segundo momento queda reservado al diálogo con los diversos institutos religiosos.

Un tercer momento deberá orientarse hacia los diferentes Movimientos y Asociaciones de inspiración cristiana en los diferentes ámbitos de la Iglesia. Esto exigirá compartir tiempo con los diferentes grupos/movimientos, para dialogar, crear puentes de recíproco conocimiento.

No son abandonados los otros ambientes (la pastoral del ambiente), como son los diferentes institutos de enseñanza de la escuela católica, de los diferentes colegios, liceos, clubs, de las Universidades. Y ésto puede ser realizado, incluso por Hermanos que no tienen el compromiso específico de la PV y que no desempeñan, necesariamente en aquel momento, un papel concreto de responsabilidad formalmente vocacional.

Diversas pueden ser las iniciativas, como por ejemplo organizando diferentes manifestaciones deportivas o también espectáculos musicales, actividades varias en las parroquias y las escuelas y mediante estas iniciativas dar a conocer a los jóvenes el carisma de la Orden.

Semejantes ocasiones serán escogidas según las circunstancias, pero también pueden ser programadas cuidadosamente y se pueden articular a diversos niveles de los encuentros programados, en la aproximación informal tú a tú con los jóvenes, en las participaciones en programas de salud, en las animaciones de campo-escuelas juveniles, en encuentros específicos de oración, en promoción mucho más activa de los diferentes grupos de voluntariado.

Esta última oferta no debe ser descuidada, ya que actualmente es un campo particularmente atento a los valores que nosotros mismos proponemos, como la centralidad de la persona, el valor de la vida, la atención a los más débiles, a los enfermos, a los marginados, a todo aquello, por último, que es el servicio de la caridad promovido por la Iglesia y por la Orden misma.