

**EXTRACTOS DE ALOCUCIONES  
DEL C.G.M. II**

**1997 - 1998**

## **EXTRACTOS DE LA ALOCUCIÓN DE APERTURA DEL C.G.M. II Mayo de 1997**

*De acuerdo a la actualización del Reglamento realizada en 1999, donde en este texto se encuentren las palabras “Superior” o “Superiores” ha de leerse “Delegado/a” o Delegados/as”*

### **CONCEPTOS SOBRE LA DIRECCIÓN ESPIRITUAL**

La Dirección Espiritual es la labor más importante y delicada que tienen los Superiores de Cafh. No sólo responde a la razón de ser de Cafh “que las almas alcancen su liberación espiritual” sino que implica tratar con el aspecto que más hay que respetar en el ser humano: su libertad para decidir sobre su vida.

El dicho “*las rosas, cuanto más se tocan más se marchitan*” se puede aplicar a la relación entre el alma y su Director Espiritual. Por eso, quien cumple esa función cuida siempre de no excederse en su afán de ayudar. Aconsejar en exceso es tan malo como no dar el consejo necesario en el momento oportuno.

Para evitar este riesgo, por un lado, hay que respetar el espacio que el alma necesita para que sea libre en sus decisiones y responsable en lo que haga. Por el otro, no hay que perder de vista lo que está haciendo, para poder prevenirla a tiempo cuando sea necesario y ayudarla a mantener el rumbo que la lleve al cumplimiento de su vocación.

Antes de aconsejar, el Director Espiritual aprende a escuchar sin juzgar y a empatizar con el alma que se le confía.

El consejo es un aspecto importante de la Dirección Espiritual, aunque no el único. Una vez que las almas descubren su vocación ya conocen el ideal al que orientan sus vidas. El Director espiritual les recuerda ese ideal cuando es necesario, las acompaña en su desenvolvimiento, participa interiormente de sus vicisitudes, las estimula en sus nobles esfuerzos y les enseña a superar sus dificultades valiéndose de sus propios recursos interiores.

El Director Espiritual da consejo en situaciones de la vida diaria haciendo uso de su sentido común, de su conocimiento práctico de la renuncia y de su capacidad de síntesis para aplicar los conceptos de las enseñanzas a los problemas de todos los días. Enseña a todos a vivir con un poco menos de lo que les permiten sus ingresos para que puedan ahorrar y colaborar en obras de bien. Si un Hijo que gana más del promedio general le presenta problemas económicos, le enseña a controlar sus finanzas y a mirar hacia los que tienen menos, para que vea lo que le sobra en vez de mirar a quienes tienen más que él, despertando su codicia y su afán de posesión. Estimula a los Hijos a que se capaciten cada vez más, cada uno de acuerdo con sus posibilidades, no sólo para tener mejores ingresos, sino también para contribuir más positivamente al bien de toda la sociedad.

Si un Hijo tiene problemas con sus familiares o con quienes trabaja, le enseña a buscar en sí mismo los medios para mejorar esas relaciones, llevándolo de a poco a comprender que él no tiene control sobre los demás pero sí lo puede tener sobre sí mismo, que puede conocerse más y aprender a dar respuestas más positivas.

Si se le presenta un problema no común, el Director Espiritual procura un asesoramiento adecuado antes de aconsejar.

Lo que el Director Espiritual no hace es terapia psicológica. Cuando percibe un desequilibrio en los Hijos los orienta hacia el especialista adecuado. Para poder discernir estas situaciones él necesita tener conocimientos suficientes en ese sentido, o pedir asesoramiento a través de su Superior.

El Director Espiritual enseña a orar. El ejercicio de meditación es oración; una vez que los Hijos aprenden a orientar sus pensamientos y sentimientos, desarrollan su propia manera de orar. Es importante recordar esto para que los Hijos no se sientan en falta si no pueden efectuar el ejercicio tal como se les enseña. Si alguno no logra ser constante en el ejercicio, es imprescindible que el Superior lo ayude a encontrar su forma de orar. Lo que es necesario es que la oración sea la voz genuina del alma que se comunica de esa manera con la Divina Madre, y que el alma se habitúe a ese lenguaje.

El Director Espiritual enseña a reflexionar con método sin dejarse llevar por ideas hechas, simpatías o preferencias, a considerar diversos puntos de vista y a superar prejuicios. Enseña a establecer prioridades en la vida y a vivir de acuerdo con ellas. Enseña a

desarrollar responsabilidad individual, social y participación, no sólo interior sino efectiva. Enseña a percibir las emociones y las necesidades propias y las de los demás, y a responder en consecuencia.

El Director Espiritual enseña el camino de la renuncia, a cada uno según sus posibilidades y según la manera en que exprese su vocación.

El Director Espiritual guarda silencio sobre lo que trata con cada Hijo; informa sólo al C.G.M. en forma directa o a través de su Delegado, según sea el caso. Sería catastrófico que comentara con quien no corresponde —por ejemplo con otros Superiores o con su cónyuge— o que hiciera referencias, aun lejanas o indirectas, durante las reuniones o en conversaciones, acerca de lo que los Hijos le confían.

## **CONSEJOS PARA EL DIRECTOR ESPIRITUAL**

### **Dar conferencia particular**

La Dirección Espiritual no se puede imponer; el Superior gana la confianza de las almas que recién ingresan a Cafh a través de la medida de su conducta, la prudencia de sus juicios y, particularmente, a través del amor que evidencia en la atención que presta a esas almas. Aunque los Hijos no le pidan Conferencia Particular él ha de interesarse por ellos, sus familias, sus trabajos y sus proyectos, cuidando siempre de no inmiscuirse ni hacer preguntas indiscretas. El amor y la dedicación que los Hijos reciben del Superior los impulsa naturalmente hacia la Dirección Espiritual.

El Superior se mantiene en estrecho contacto con las Damas y los Caballeros de su Tabla y, si no solicitan Conferencia Particular, periódicamente los llama para conversar privadamente con ellos. Si fueran varios los Hijos que no se le acercan, sería bueno que el Superior consultara con su propio Director Espiritual para evaluar su forma de dar Dirección Espiritual a los Hijos.

### **Aconsejar sólo cuando se le pide consejo**

El amor al alma que asiste y la preocupación de que siempre tome la decisión acertada hacen que el Director Espiritual tienda a querer ayudarla en todo momento con sus advertencias y consejos. El Director Espiritual se mantiene atento para no dejarse llevar

por esta tendencia porque podría anular en el alma su capacidad de discernir y de hacerse responsable de sus decisiones. La sobreprotección no sólo lleva a inmiscuirse en lo que no corresponde, sino que es dañina para el desenvolvimiento del alma; no es la voluntad del Director Espiritual sino la voluntad del alma la fuerza que produce su adelanto.

Por otra parte, hay almas que generan sobreprotección con preguntas insistentes, lamentos por las dificultades y su costumbre de volver repetidamente a cuestiones sobre las que ya recibieron consejo y sólo ellas tienen que resolver. El Director Espiritual tampoco ha de dejarse llevar en ese sentido.

El otro polo de la sobreprotección es no dar las conferencias establecidas y desentenderse de la orientación de las almas. No hay excusas que justifiquen no dar a los Hijos la orientación que necesitan. Igualmente, no hay excusa para que el Director Espiritual no procure Dirección Espiritual para sí mismo.

### **Opinar sólo sobre temas en los que se tenga conocimiento cierto**

Tener una opinión no es lo mismo que tener un conocimiento cierto. Se opina sobre lo que no es evidente o sobre lo que no hay un conocimiento cierto que determine una conclusión valedera.

Cuando el Director Espiritual se expresa, establece claramente lo que sabe y sobre qué basa lo que sabe. Cuando ofrece una opinión deja muy en claro que es una entre tantas que permite un asunto opinable.

Sería un serio error opinar sobre algo que no es opinable porque hay conocimiento cierto sobre ello. Por ejemplo, en el área de la medicina, acerca de cuestiones sobre las que hay medios para determinar diagnósticos y tratamientos comprobados.

Otro error serio sería presentar como cierto algo que es opinable. Por ejemplo, dar como hechos ciertas opiniones sobre el futuro, o sobre estados de conciencia que no se han experimentado, o sobre mundos sobrenaturales que no se conocen.

### **Aconsejar sobre lo que se tenga experiencia**

Cuando el Director Espiritual recomienda a alguien hacer algo se asegura de que lo que recomienda sea practicable, de que sus efectos sean previsibles y positivos, y de que el

Hijo tenga posibilidades razonables de poder llevar a cabo el consejo. Para ello ha de basarse en su propia experiencia. Por eso, no recomienda algo que no haya experimentado o estudiado. Además, siempre tiene en cuenta la capacidad de cada uno; una práctica que a él le resulta fácil puede no serlo para otro. Lo que nunca hace el Director Espiritual es recomendar algo que él no ha probado suficientemente, o que no puede implementar en su propia vida, o que es tan general que no ayuda a nadie. Por ejemplo, decir “tiene que mejorar sus relaciones”, “ahorre”, “contrólese”, aparentemente son buenos consejos. Sin embargo, dejan al alma más confusa que antes, pues además de los problemas que ya tenía se encuentra con la obligación de hacer algo que no sabe cómo hacer. Si lo supiera no tendría los problemas que tiene. Si alguien, por el simple hecho de que otro le diga “mejore sus relaciones” las pudiera mejorar, no tendría problemas de relación. Por eso el consejo, además de contenido, tiene que incluir modos de implementación.

### **Prudencia y sobriedad en el consejo**

Los Hijos no sólo consultan durante las Conferencias Particulares; lo suelen hacer en cualquier momento. Además, tienden a tomar como enseñanza y dirección espiritual todo cuanto diga el Superior fuera del tiempo de enseñanza en las reuniones y el de la Conferencia Particular. El Superior ha de enseñar desde el primer momento que no es así.

No todo lo que él diga es enseñanza de Cafh; ésta la expresa cuando tiene que exponer una enseñanza. Fuera de esos momentos, él tiene sus puntos de vista y hace su propia interpretación de los hechos y las circunstancias. Su versión es sólo una entre muchas posibles.

Por otra parte, las conversaciones corrientes no son un medio apropiado ni para pedir ni para dar Dirección Espiritual. El Director Espiritual no puede dar consejos ni orientar a la ligera, sin procurar todos los datos sobre una situación determinada, sin escuchar detenidamente a quien le consulta, sin tiempo para reflexionar y orar.

Sin embargo, los Hijos toman muy seriamente cuanto dice el Superior o el Orador fuera de las reuniones y retiros, y podrían ir adoptando esos puntos de vista y sostener esas opiniones como si fueran la Enseñanza de Cafh o las más valederas. Si un Superior nota que la mayoría de los Hijos de su Tabla coincide con sus propias opiniones tiene que

revisar la orientación que da a esos Hijos. Es por ello que en el Superior la parquedad, sobre todo en las palabras, es una virtud.

### **Aconsejar sobre temas relacionados con el desenvolvimiento de los Hijos**

Los pedidos de consejo se refieren generalmente a tres temas:

- Qué orientación dar a la vida
- Cómo enfrentar conflictos
- Qué decisión tomar sobre asuntos contingentes: salud, economía, estudios, trabajo, compras, etc.

#### ***Qué orientación dar a la vida***

Éste tema es central en la Dirección Espiritual, ya que se refiere a la vocación.

La vocación de los Hijos es desenvolverse espiritualmente hasta alcanzar la liberación espiritual. El Director Espiritual siempre los orienta en ese sentido, ya que es para eso que los Hijos procuran su consejo.

#### ***Cómo enfrentar conflictos***

El Director Espiritual no es necesariamente un experto en la solución de conflictos ni ésa es su misión. Por eso discierne los casos en los que puede ayudar con su consejo, y cuáles necesitan una opinión especializada.

Cuando uno tiene un conflicto con otra persona generalmente culpa al otro de lo que está pasando y considera que la solución es que el otro cambie. Eso sólo acentúa el conflicto y no permite ver salidas simples a problemas que parecen insolubles. En estos casos, el Director Espiritual orienta de manera que cada uno reconozca su responsabilidad en el conflicto que sufre y vea lo que puede hacer de su parte para resolver esa situación. Lograr la capacidad de enfrentar y resolver los propios conflictos es básico para el desenvolvimiento espiritual.

Sin embargo, esta actitud no es suficiente cuando los conflictos son muy profundos y responden a problemas psicológicos no resueltos. Es allí cuando el Director Espiritual deriva al Hijo a una asistencia especializada.

### *Qué decisión tomar en asuntos contingentes*

Los Hijos preguntan a su Director Espiritual sobre todo lo que los afecta. Por eso, éste se cuida de no caer en la debilidad de responderlo todo; no es experto en finanzas, salud, inmuebles, y todas las otras cuestiones que cada uno ha de resolver en la vida diaria. En cuestiones sencillas él puede dar su opinión aplicando su sentido común, su experiencia y su discernimiento, pero siempre con gran prudencia. En asuntos de salud, por ejemplo, nada es suficientemente sencillo como para que aconseje un lego en la materia. En los casos en los que no hay elementos que permitan discernir con gran claridad, el Director Espiritual orienta hacia quien corresponda.

### **Estimular el desarrollo de la responsabilidad individual**

La liberación espiritual implica el desarrollo de la individualidad. Un aspecto de este desarrollo es hacerse responsable de la propia vida; es decir, del pasado, asumiendo sus consecuencias en el presente; de la condición actual, de los compromisos y de las consecuencias de las decisiones que uno toma. Asumir esta responsabilidad significa también resolver los conflictos que puedan surgir a raíz de esas decisiones.

Cada uno, como adulto, es responsable de lo que hace con su vida. En cualquier circunstancia, cada cual ha de encontrar la forma más positiva de responder a los desafíos que se le presentan. La Dirección Espiritual enseña a reconocer esa responsabilidad y a asumirla. Esto lo han de tener muy claro tanto el Director Espiritual como quien recibe sus consejos.

El Director Espiritual puede aconsejar un curso de acción, pero no puede imponerlo. De no ser así estaría manejando la vida del Hijo y anulando su capacidad de discernir y de asumir responsabilidades. Exigir sumisión en la Dirección Espiritual contradice el sentido del consejo, ya que éste no obliga. Por eso, no se puede decir que un Hijo no es obediente, o que falta por no seguir un consejo. Esto lo tienen muy claro los Superiores.

La tendencia de muchas personas es esperar que los demás cambien en el sentido de que respondan a sus expectativas. Esto las mueve a decir a otros lo que tendrían que hacer y cómo hacerlo. En la vida corriente esto es una incomodidad, cuando no una irritación en la relación entre las personas. Pero si esta tendencia se llevara a la Dirección Espiritual la desnaturalizaría. En vez de desarrollar la individualidad, anularía la posibilidad de alcanzarla. Esto también lo tienen muy claro los Superiores.

Si un Hijo pretendiera que su Director Espiritual le dijera exactamente todo lo que tiene que hacer, estaría descargando sobre éste una responsabilidad que es suya. Aunque el Director Espiritual quisiera asumir esa responsabilidad no podría hacerlo, ya que es el Hijo quien tiene que enfrentar las consecuencias de sus indicaciones. Si éstas no fueran acertadas, aunque el Director Espiritual tuviera sentido de culpa y remordimientos por su consejo desacertado, es siempre el Hijo quien pagaría las consecuencias de ese error. Si fueran acertadas, el Hijo no aprendería nada y quedaría con un vacío interior por no haber enfrentado por sí mismo el desafío que se le presentó.

Sin embargo, siempre se presentan casos en los que, cuando el Director Espiritual — después de analizar opciones con el Hijo y de ver pros y contras de cada una respecto de sus impactos en la dirección que el Hijo quiera dar a su vida— dice al Hijo que medite y decida, éste le insiste en que decida por él, ya que sólo quiere obedecer. Si el Director Espiritual así lo hiciera, ni él ni el Hijo comprenderían que están haciendo precisamente lo contrario de lo que el Hijo dice que quiere hacer. Si ese Hijo realmente quiere obedecer sigue el primer consejo, de meditar y decidir. Al insistir en lo contrario está demostrando que lo que quiere es que el Director Espiritual le obedezca y asuma la responsabilidad que le toca a él. Esta evidente contradicción es más frecuente de lo que se podría esperar.

### **Otras sugerencias sobre la forma de aconsejar**

- Distinguir entre obligaciones que hay que cumplir y asuntos en los que se puede decidir. Si se trata de una obligación, la decisión ya fue tomada al contraer esa obligación. Si cabe algún consejo, es el de cumplir con los compromisos contraídos, ya sea con otros como con uno mismo. Al formar un hogar uno se compromete con su cónyuge y con sus hijos; al tomar un trabajo, uno se compromete a cumplirlo con responsabilidad; al iniciar un estudio, uno se compromete a terminarlo; como Hijo de Cafh, uno se compromete a lo que establece el Reglamento de acuerdo con sus votos.
- Antes de responder a la consulta que hace un Hijo, preguntarle su opinión sobre ese asunto. Muchas veces, quien pregunta sólo busca la confirmación de su propia respuesta. Darle otra diferente sin haber validado primero la que él tiene —que no significa necesariamente decirle que es buena— generalmente origina una discusión, por el esfuerzo del Director Espiritual para que el Hijo entienda la opción que le está

presentando y por el sentimiento del Hijo de creer que no lo entienden. Ese tipo de confrontación de pareceres acaba con la Dirección Espiritual.

- En vez de dar indicaciones,
  - a. Acompañar al Hijo en su esfuerzo para discernir la situación que requiere consejo y para que descubra sus posibles respuestas a esa situación.
  - b. Ayudarlo a discernir las probables consecuencias de cada una de esas opciones.
  - c. Llevar al Hijo a expresar cuál es *la mejor opción posible que él ve, y si es acorde con lo que realmente anhela en su vida*. Si ésta fuera una buena opción, estimularlo a que la ponga en práctica. Si la opción que el Hijo prefiere no pareciera ser la más provechosa, volver a revisar con él las diferentes posibilidades y sus consecuencias probables, hasta que ambos reconozcan la validez de sus conclusiones.
- Respetar el juicio del Hijo si no hubiera acuerdo entre sus puntos de vista y los de quien lo aconseja, ya que así como el Hijo tiene libertad para pedir consejo, también la tiene para seguirlo o no. Lo importante es que el Hijo vea las posibles consecuencias que le puede acarrear su decisión.
- No investigar si el Hijo sigue el consejo una vez que lo acepta. Si el Director Espiritual estuviera encima del Hijo revisando lo que éste hace, le generaría una ansiedad que oscurecería su discernimiento y trabaría su accionar, además de muchos otros problemas que crearía con esa actitud autoritaria. El Reglamento de Cafh no faculta al Superior a escudriñar la vida del Hijo.
- No alterar para nada la relación con el Hijo si éste no acepta el consejo, ni preguntarle más sobre ese tema. Al contrario, acompañarlo en cualquier decisión que tome, lo cual no indica ni aprobar ni avalar.

## **ASPECTOS PRÁCTICOS DE LA DIRECCIÓN ESPIRITUAL**

En la Dirección Espiritual se distinguen dos aspectos: lo que para uno implica abrirse a la Dirección Espiritual y lo que uno recibe a través de ella.

### **Qué implica para uno abrirse a la Dirección Espiritual**

- Reconocer las propias limitaciones. Uno se habitúa fácilmente a dar respuestas a cualquier pregunta. Y de allí a imaginar que uno sabe más de lo que realmente sabe y que es más de lo que en realidad es, hay un paso muy corto. La búsqueda sistemática de la propia Dirección Espiritual despierta de ese posible ensueño.
- Ganar comprensión de lo que se está viviendo. Exponer ante el Director Espiritual lo que a uno le ocurre obliga a analizar, evaluar y ubicar las experiencias dentro del contexto de la vocación que a uno lo guía. El solo hecho de explicar lo que a uno le pasa, muchas veces muestra con claridad el curso de acción que uno tendría que seguir.
- Confesar sinceramente la propia inferioridad. Esto va más allá de reconocer que uno no lo sabe todo ni tiene todas las respuestas; es reconocer honestamente las tendencias negativas y debilidades que uno mismo se oculta, las miserias que uno critica en otros y que no quiere ver en su interior, la flaqueza de sus elecciones. En síntesis, su vulnerabilidad, en contraste con la seguridad con la que acostumbra a expresarse. Esto es importante reconocerlo no sólo ante uno mismo sino también frente al Director Espiritual. Porque no es lo mismo sentir la propia inferioridad que verbalizarla frente a un testigo. La función del Director Espiritual, en este caso, es ser como un espejo donde uno puede verse como realmente sabe que es, sin tapujos ni pretensiones.

### **Lo que uno recibe a través de la Dirección Espiritual**

- Alguien que lo escucha y guarda silencio acerca de lo que escucha.
- Una apreciación desinteresada e imparcial de la conducta de uno y de lo que le está ocurriendo.
- Un contrapeso que equilibra las propias tendencias, cuando ellas perjudican el propio adelanto.

- Las advertencias y los estímulos que uno necesita, cuando los necesita. Esto le permite anticipar riesgos y evitarlos.
- Un consejo independiente, libre de los gustos y rechazos propios, que sólo busca el desenvolvimiento que uno necesita.

## **PREPARACIÓN DEL SUPERIOR PARA DAR DIRECCIÓN ESPIRITUAL**

En la preparación del Director Espiritual se han de recalcar los aspectos siguientes:

- Su actitud frente a su propia Dirección Espiritual
- Su actitud como consejero
- Su conducta
- Su oración por los Hijos
- Su capacitación en temas relacionados con la Dirección Espiritual

### **Su actitud frente a su propia dirección espiritual**

Dice la Enseñanza: "Al tener facultad para pedir consejo a los Superiores, el Hijo adquiere el Don Sobrenatural de Consejo". Para poder dar Dirección Espiritual es necesario pedir y recibir Dirección Espiritual.

El Director Espiritual busca Dirección Espiritual porque sabe que la necesita para su propio desenvolvimiento y para poder dar Dirección Espiritual.

La Dirección Espiritual exige humildad, porque se basa en el reconocimiento de que uno necesita ayuda. Y la humildad se mantiene practicándola, para que no quede oscurecida por el desarrollo de un falso sentido de autosuficiencia. El Superior aprende esto y lo practica recibiendo Dirección Espiritual en forma sistemática y periódica.

Las lecturas sobre psicología, conflictos y relaciones humanas permiten aprender lo que se sabe sobre el alma humana; la introspección y la meditación muestran como uno se ve a sí mismo; pero para desenvolverse es indispensable la Dirección Espiritual.

El Director Espiritual es un alma que experimenta todas las vicisitudes de su propio desenvolvimiento. Además de la experiencia que pueda tener y de los conocimientos que

haya adquirido sobre Dirección Espiritual, necesita la misma ayuda que quienes procuran su consejo. El hecho de que se le dé la responsabilidad de aconsejar a otros no lo transforma en un Maestro que, de un momento para otro, todo lo sabe.

Sin el conocimiento sobre uno mismo que brinda la Dirección Espiritual que uno recibe, uno no tiene capacidad para comprender a otros. Una situación similar se encuentra en el campo de la psicología. Para poder asistir a otros el psicólogo necesita someterse a su propio análisis. Si bien la Dirección Espiritual no es un análisis psicológico, comparte con esa disciplina el hecho de que uno no puede brindar lo que no conoce y no puede ayudar a otro con herramientas que no usa en sí mismo.

El Director Espiritual necesita experimentar lo que implica recibir consejo y seguirlo. Para comprender los estados que puede generar en los Hijos con su consejo, necesita conocer sus propias reacciones cuando el consejo que recibe de su Director Espiritual no coincide con lo que él quiere, y las dificultades que supone seguir incluso el consejo que concuerda plenamente con lo que uno quisiera hacer.

Además, por recibir Dirección Espiritual en forma sistemática, cuando el Director Espiritual orienta a los Hijos tiene vivo el recuerdo de lo tenue que es la línea que separa el consejo que orienta de la opinión que se impone, y se cuida de cruzarla.

### **Su actitud como consejero**

El Director Espiritual da consejo sin imponerlo. Lo más importante para señalar sobre esto es que *el consejo no obliga*. Quien recibe consejo tiene total libertad para seguirlo o no. El Director Espiritual no puede irritarse o molestarse porque un Hijo no sigue su consejo.

### **Su conducta**

La conducta del Director Espiritual, esté o no ante los Hijos, es una referencia permanente para ellos. Nada se les escapa, porque esperan de su Director Espiritual el ejemplo de las enseñanzas y los consejos que transmite.

El Director Espiritual tiene que mantenerse consciente de que los Hijos siempre lo toman como ejemplo. El cuidado de su conducta fuera de las reuniones y de las Conferencias Particulares es tanto o más importante que en esas situaciones formales, ya que en

esos momentos tenderá a expresarse según su personalidad corriente, sus modales particulares y sus opiniones formadas.

La conducta del Superior con otros Ordenados es su enseñanza acerca del comportamiento que los Hijos han de tener con otros Hijos. La conducta del Superior con aquél de quien depende enseña la conducta que los Hijos han de tener con su Superior.

La fidelidad, el espíritu de dependencia y la obediencia se enseñan básicamente con el propio ejemplo. Si el Superior impone su poder, lo que logra es sometimiento de algunos y alejamiento del Camino de otros. La soberbia de quien traspasa los límites de la autoridad de su función o abusa de su ascendiente sobre los Hijos, olvidando que representa al C.G.M., desnaturaliza su relación con ellos: la fidelidad a los votos se transforma en sometimiento a una persona, la obediencia al C.G.M. en adulación y obsecuencia hacia el Superior. Quien procediera así ya no actuaría como Superior de Cafh, sino como una figura que obraría en forma nefasta en contra de su propio desenvolvimiento y el de los Hijos.

### **Su oración por los Hijos**

El Director Espiritual ora por los Hijos. Orar por los Hijos tiene dos efectos fundamentales. El primero es el bien del Hijo, por los efectos de la buena intención y los buenos pensamientos de quien ora. El segundo es el bien en la relación entre el Director Espiritual y el Hijo. Orar por alguien profundiza el amor hacia quien se ora y lo mantiene presente en la mente y en el corazón. Además, predispone a la empatía, ya sea a distancia como en la relación directa. Llamamos empatía a la participación interior con otro. La empatía es la base de la comprensión necesaria para el consejo.

Orar por los Hijos es indispensable, especialmente cuando los Hijos sufren dificultades o cuando el Superior percibe que se ha irritado por algo que un Hijo ha dicho o hecho.

### **Su capacitación en temas relacionados con la dirección espiritual**

Dice la Enseñanza sobre el Don de Consejo: “. . . *abre la vía a la captación del saber*”. Tener el Don de consejo implica poseer la actitud adecuada y el conocimiento necesario. La actitud adecuada se desenvuelve al *pedir* consejo con la humildad y el deseo de aprender que fomenta esta práctica. La ofrenda hace que esa actitud se arraigue en el alma. El estudio, la reflexión y la *práctica* de la renuncia dan el contenido al consejo. Ni la

actitud de quien aconseja, por sí misma, por más buena que sea, ni el contenido del consejo, por sí mismo, y por más acertado que fuera, harían el buen consejo. Es por ello que el Superior busca consejo, trabaja sobre su actitud de renuncia y estudia con ahínco lo que necesita para orientar a los Hijos.

El Director Espiritual concentra su estudio en el tema de la Dirección Espiritual, porque ésa es su área específica. En este sentido es importante que estudie y medite el Reglamento, las enseñanzas, los temas de la Doctrina de Cafh y sus aplicaciones en la vida diaria, en las decisiones que uno toma, en la forma en que uno se expresa y se comunica. También estudia los temas tradicionalmente asociados con la vida espiritual, como la oración, la meditación y la ascética mística.

Al estudiar, es fundamental que aprenda a distinguir las afirmaciones que se apoyan en evidencias de las que expresan sólo puntos de vista. Discernir esa diferencia es la base indispensable para transmitir la Enseñanza. Esto también le muestra el carácter temporario de sus interpretaciones de las enseñanzas y, especialmente, el carácter mudable de sus propias opiniones.

Cafh tiene la ceremonia simbólica de quemar los apuntes de Enseñanza. Todos los años los Hijos participan de esa experiencia, pero a veces olvidan su significado y se aferran a apuntes de Enseñanza y a la interpretación que han hecho de ellos. Por eso se insiste en la necesidad imperiosa de comprender este concepto fundamental: "La Enseñanza de Cafh es divina y eterna"; pero la forma en que cada uno la entiende es temporaria y sujeta a cambios.

Las interpretaciones son temporarias por naturaleza, porque se fundan en percepciones, comprensiones y datos incompletos. Y necesariamente evolucionan en la medida en que el que interpreta se desenvuelve y en la medida en que aparecen nuevas evidencias sobre el tema que tratan; esto es: cambian.

Las opiniones propias se desprenden de la cultura en la que uno formó sus puntos de vista, de la influencia de las corrientes de pensamiento del momento, y también de las preferencias, el estudio y la capacidad de cada uno. En la medida en que una persona se desenvuelve, sus opiniones también lo hacen. Esto es: cambian.

Entonces, comprender el carácter temporario de las interpretaciones y, al mismo tiempo, adoptar una sobre la cual basar la manera de ver las cosas y tomar decisiones sin olvidarse de que esa base es temporaria, capacita para transmitir conceptos abiertos a su propia evolución. Esta actitud de libertad es la esencia de la Enseñanza de Cafh.

Además, es necesario que el Superior adquiriera conocimientos sobre psicología, relaciones humanas y solución de conflictos, para que pueda discernir hasta dónde él puede aconsejar y cuándo es necesaria una intervención especializada. Estos conocimientos sirven también para que el Director Espiritual se entienda mejor a sí mismo y a los procesos que experimenta, y para que se dé cuenta de lo que no sabe.

Por otra parte, el Superior se preocupa por ser didáctico y por aplicar los diversos métodos conocidos para transmitir conocimiento.

A esta preparación intelectual y práctica, el Superior agrega el trabajo sobre su propia conducta, no sólo con los Hijos que se le confían sino con los demás Superiores y con su Director Espiritual. La enseñanza más clara y directa que se transmite al Hijo sobre la forma de relacionarse es la conducta de su Superior con ellos, con aquellos sobre los que no tiene autoridad y con los que tienen autoridad sobre él.

## **LA DIRECCIÓN ESPIRITUAL DE LOS ORDENADOS**

La Dirección Espiritual de los Ordenados se basa en la renuncia. El consejo se centraliza en orientarlos hacia la práctica efectiva de la renuncia.

Los Ordenados renuncian a todo, y evidencian que así lo hacen.

La renuncia exterior es la más inmediata y fácil, tanto de efectuar como de reconocer; es evidente que los Ordenados ofrendan su tiempo, su energía y sus recursos para el bien de las almas. La renuncia interior no es tan sencilla. Lo que más cuesta al ser humano es renunciar a hacer, sentir y pensar de acuerdo con sus impulsos, con sus estados de ánimo o con lo que se le ocurra.

Los Ordenados renuncian haciendo, sintiendo y pensando de manera acorde con su vocación y con su función en Cafh. Y practican esa renuncia a través de la obediencia y la fidelidad.

Ésa es la orientación que reciben, o debieran recibir, en su Dirección Espiritual.

En la Dirección Espiritual de los Superiores es necesario distinguir que en muchos casos un consejo es también una indicación, porque se relaciona con la función que están cumpliendo o la afecta indirectamente. En estos casos *ese consejo obliga*.

Por ejemplo, si un Superior expone su dificultad para atender a los Hijos en Conferencia Particular por falta de tiempo, el consejo debe ceñirse a la obligación que tiene ese Superior en ese sentido. Él no puede dejar a los Hijos sin Dirección Espiritual; ésa es su prioridad. El consejo de atender a los Hijos como corresponde obliga; las otras obligaciones pueden ser materia de un consejo que ese Superior verá cómo aplicar.

Otro ejemplo: un Superior que presente su dificultad respecto de las indicaciones que recibe. El consejo lo orientará para que se comunique mejor con su Superior; pero lo que no está en discusión es que tiene que seguir esas indicaciones.

Antes de dar una indicación, tanto el C.G.M. como los demás Superiores se informan y dialogan, especialmente con quienes pueden verse afectados por las medidas que se han de tomar. Por su parte, cada Superior tiene el derecho de comunicarse en forma libre y fluida con los Delegados y directamente con el C.G.M. antes, durante y después de que se adopte alguna medida. De manera que cuando se recibe una indicación no es el momento de discutirla, sino de cumplirla. Si luego de aplicarla se percibe una opción mejor, se vuelve a dialogar para considerarla.

## **LA DIRECCIÓN ESPIRITUAL DE SOLITARIOS Y PATROCINADOS**

El Director Espiritual es consciente de la diferencia entre la Dirección Espiritual que recibe como Ordenado y la que brinda a los Hijos Solitarios y Patrocinados.

Los Ordenados son responsables directos de la Obra de Cafh en el mundo, y expresan esa responsabilidad —y su renuncia— con su obediencia estricta, su espíritu de dependencia y su disponibilidad permanente para efectuar lo que sea necesario para el bien de las almas. Esta actitud es tan propia de sus almas que les puede parecer natural esperar, o exigir, la misma actitud por parte de los Hijos Solitarios y Patrocinados. Incluso pueden relacionarse con ellos como fueron sus relaciones con quienes los orientaron en su formación de Ordenados, y repetirles consejos e indicaciones que recibieron para sí mismos, en otros tiempos y circunstancias. Esta confusión puede llevar inadvertidamente a

exigir a los Hijos una obediencia, disponibilidad y ofrenda que no condice con su categoría y grupo, o con su manera de sentir su vocación.

El Superior fomenta en los Hijos el amor a la vocación espiritual y a la ofrenda a través de la Enseñanza, de la Dirección Espiritual, de su amor hacia su propia vocación y, especialmente, de su ejemplo diario de abnegación y entrega a la Obra de Cafh. La actitud de ofrenda no se puede exigir, sino que se desarrolla a medida que el alma se desenvuelve al perseverar en su vocación espiritual. Por ello, hay que prestar atención específica a ese desenvolvimiento, sin pedir ni esperar algo diferente de lo que el Hijo exprese por sí mismo. Y cuando exprese disposición a brindarse de alguna manera, hay que ser muy prudente en aceptar su ofrenda y acompañarlo para que gradualmente pruebe su determinación.

En el contexto de la Dirección Espiritual, dirección significa orientación sin coerción.

### **Orientación**

Dar dirección es orientar y brindar elementos para conservar esa orientación. Si la mente cede a la presión de los deseos, la voluntad se orienta a su satisfacción y se pierde la dirección que uno eligió para su vida. De manera que cuando alguien pide Dirección Espiritual se le enseña a orientar su discernimiento y su voluntad de manera que sus decisiones respondan a lo que quiere realmente.

Como cuando uno busca consejo a veces no tiene presente lo que realmente quiere, la Dirección Espiritual se basa en ayudarlo a confirmar una y otra vez el objetivo que eligió para su vida: su vocación espiritual.

Una vez que ese objetivo queda claro se hacen más evidentes las prioridades. Teniendo claras las prioridades resta distinguir los medios para cumplirlas.

### **Dirección espiritual sin coerción**

El Director Espiritual tiene siempre muy claro que cuando un Hijo busca su consejo *le está pidiendo su parecer* acerca de algo, y que *dar un parecer no es dar una orden o una indicación, sino sólo dar un consejo.*

Aunque el Director Espiritual diga a un Hijo que tiene total libertad para seguir o no su consejo, si espera otra cosa no puede dejar de expresarlo en su relación con ese Hijo. La

crítica interior se expresa en mensajes no verbales y, además, conduce a la crítica exterior. Los mensajes no verbales (gestos y expresiones) producen una respuesta instantánea e independiente del contenido del mensaje verbal. Por eso, tan importante es lo que se dice como la manera en que se dice.

Dar consejo con tono autoritario y sin dar alternativas, hace que quien lo recibe lo entienda como una orden y se sienta obligado a seguirlo. Si lo sigue se siente forzado, oprimido; y si no lo sigue se siente en falta. Esto no depende tanto de los Hijos como de la actitud del Director Espiritual y del espacio que dé a los Hijos para conducir sus vidas.

Por otra parte, la crítica explícita o comentarios críticos anulan el don de dar consejo y quitan autoridad espiritual a quien critica.

***Un consejo no obliga.*** Sin embargo, quien lo da tiene a veces la expectativa de que quien le pide consejo concuerde con él y que lo siga. De acuerdo con la actitud del Director Espiritual y la del Hijo se pueden producir estas situaciones:

- Si quien pide un consejo ya tiene una idea de lo que quiere hacer y no la quiere cambiar, y si quien aconseja insiste en un consejo diferente, comienza una discusión. Y cuando comienza la discusión termina la Dirección Espiritual.
- Quien pidió el consejo no lo discute, pero no lo sigue. Si el Director Espiritual tiene expectativas, se siente frustrado y hasta disgustado. Esto deteriora su relación con ese Hijo; se alejan interiormente uno del otro y acaba la posibilidad de brindar Dirección Espiritual.
- El Hijo se siente obligado y sigue el consejo ciegamente, sin discernirlo. No comprende que, salvo que se le diga lo contrario, el consejo es válido en un contexto y momento determinados. Por ejemplo, que un Hijo, porque hace muchos años pasó por una circunstancia especial y por eso se le dijo en esa oportunidad que no medite, sin volver a consultar descuide sus ejercicios y desde ese momento no medite más. O que un Hijo no quiera seguir el consejo de cambiar su manera de desempeñar su función, diciendo que hay que cumplirla como hace años le enseñaron. O que se le aconseje una forma de actuar frente a cierto problema y luego él aconseje a todos los Hijos a proceder de esa manera, sin comprender las diferencias que imponen las circunstancias y las personas. Es por ello que el Director Espiritual debe estar atento a

cómo se interpretan sus consejos y qué efectos producen. Sin esta retroalimentación, él no puede aconsejar bien a los Hijos.

- El Hijo siente que su Director Espiritual respeta su espacio y no lo presiona, sino que establece con él una comunicación fluida, de reflexión compartida. El Hijo medita sobre el consejo recibido y entiende sus fundamentos; discierne cómo y cuándo aplicarlo; comprueba sus resultados y aprende. Esto es fuente de felicidad y de agradecimiento para el Director Espiritual, por toda la ayuda que él ha recibido y que lo capacitó para dar un buen consejo.

## **EXTRACTOS DE LAS ALOCUCIONES DEL C.G.M. II**

### **Mayo de 1998**

*De acuerdo a la actualización del Reglamento realizada en 1999, donde en este texto se encuentren las palabras “Superior” o “Superiores” ha de leerse “Delegado/a” o Delegados/as”*

## **DIRECCIÓN ESPIRITUAL Y CONDUCCIÓN**

### **I. LA DIRECCIÓN ESPIRITUAL**

Quienes recibimos dirección espiritual  
Quienes brindamos dirección espiritual  
Recomendaciones para la dirección espiritual

### **II. LA CONDUCCIÓN DE LA TABLA**

Situaciones irregulares en la Tabla  
Situaciones irregulares en la Delegación  
*Control insuficiente*  
*Reticencia*  
*Decisiones inconsultas*  
*Responsabilidad incumplida*  
Recomendaciones para evitar problemas de conducción  
*Recomendaciones para el C.G.M.*  
*Recomendaciones para Superiores y Delegados*

### **IV. EL DIÁLOGO**

*El corte de la comunicación*  
*La crítica mal intencionada*  
*La murmuración*  
*Diálogo: Escuchar*  
*Validar*  
*Comunicar*  
*Hablar por uno mismo*  
Diálogo y participación

# DIRECCIÓN ESPIRITUAL Y CONDUCCIÓN

Reflexionaremos sobre cuatro áreas de nuestra labor:

- I. La dirección espiritual
- II. La conducción de la Tabla
- III. La conducción de las instituciones de Cafh
- IV. El diálogo

## I. LA DIRECCIÓN ESPIRITUAL

El tema sobre la necesidad de procurar dirección espiritual fue tratado ampliamente por los Superiores en la Asamblea de 1997; poco se podría agregar a esas exposiciones. Esto evidencia que, *teóricamente*, sabemos muy bien la actitud que hemos de tener y lo que necesitamos efectuar respecto de la dirección espiritual. La realidad nos muestra que, *en la práctica*, todavía nos falta camino a recorrer en este sentido.

La dirección espiritual depende tanto de la actitud de quien la brinda como de quien la recibe. A continuación consideraremos desde estos dos ángulos algunas actitudes que afectan negativamente el proceso de la dirección espiritual.

### Quiénes recibimos dirección espiritual

#### *Alertas rojas:*

- No pedimos dirección espiritual. O pretendemos que recibimos dirección espiritual por el hecho de que, a veces, conversamos con quien comparte nuestras opiniones y aprueba nuestra conducta.

*Generalmente esta actitud va acompañada de dogmatismo y sentimiento de superioridad. También podría encubrir el hábito de murmurar.*

- Pretendemos que consultamos cuando lo que buscamos es la aprobación de nuestra conducta, de nuestras opiniones o de lo que ya hemos hecho o decidido hacer.

*Actitud autocompasiva, generalmente independiente y cerrada a la dirección espiritual.*

- Procuramos la amistad particular del Director Espiritual.

*El Director Espiritual es, por definición, amigo nuestro. Buscar su amistad particular puede encubrir celos y competición con otros.*

- Mantenemos una actitud defensiva:

Actuamos como juez y parte en la evaluación de nuestros conflictos interpersonales, sin ponerlos a los pies de la Divina Madre en la dirección espiritual.

*No nos vemos en un contexto.*

Nos absolvemos de responsabilidad en situaciones conflictivas: siempre es otro quien tiene la culpa.

*No analizamos nuestra conducta.*

Nos mostramos siempre seguros de que nuestra opinión es la más acertada: siempre es otro quien está equivocado.

*No situamos nuestras ideas en un contexto.*

- No tocamos nuestros temas críticos; en cambio, discurrimos sobre generalidades, sobre informes de lo hecho y por hacer, o sobre asuntos teóricos desconectados de nuestra vida concreta.

*Negamos nuestros propios problemas. Encerramiento.*

- Pedimos cambio de Director Espiritual cuando éste no coincide con nuestras opiniones o cuestiona nuestro proceder. \* (ver la sección “Quienes brindamos dirección espiritual”)

*Por soberbia o por negación, cuando nuestro Director Espiritual nos confronta con aspectos nuestros que no queremos reconocer, encontramos muchas razones para buscar otro Director Espiritual, o ninguno.*

## **Quienes brindamos dirección espiritual**

### ***Podría ocurrir:***

- Que no digamos a los Hijos lo que necesitan escuchar por temor a que reaccionen mal.

*Debilidad del Director Espiritual. Quizá también debilidad del Hijo, por no tener fuerza para escuchar lo que necesita saber.*

- Que tengamos con los Hijos una actitud complaciente, no resaltándoles la seriedad de una acción cuestionable.

*El Director Espiritual se hace cómplice de un proceder que no aprueba. Con esa actitud engaña a quien confía en él.*

- Que no hagamos notar a los Hijos cuando usan el tiempo de la dirección espiritual para tratar cuestiones que no atañen a su desenvolvimiento.

*El Director Espiritual podría temer enfrentar temas conflictivos, o podría no darse cuenta de la situación porque, en su propia dirección espiritual, tampoco trata los temas fundamentales de su desenvolvimiento.*

- Que nos basemos sólo en lo que nos expresan los Hijos para hacernos una idea de lo que les ocurre, y les aconsejemos sin hacerles ver el contexto mayor al que pertenecen.

*Indica que, probablemente, el Director Espiritual no comprende los contextos y que también asume las funciones de juez y parte en la evaluación de sus propias situaciones.*

- Que critiquemos a los Hijos y, por ende, no los estimulemos a comunicarse en forma fluida con nosotros, especialmente cuando están confundidos.

*Falta de comprensión en el Director Espiritual que lo puede llevar a:*

- Juzgar en vez de escuchar.
- Complicar en vez de simplificar.
- Confundir en vez de aclarar.

- Que nos enojemos con los Hijos por sus actitudes o sus acciones, en vez de enseñarles.

- Que nos resintamos con los Hijos cuando creemos que no nos escuchan y no siguen nuestros consejos.

*La sustitución de la actitud de amar y comprender por la de irritarse y resentirse inhabilita para la dirección espiritual. Enojarse con otro es agredirlo. No nos sentimos inclinados a pedir consejo a quien nos ataca. Por eso, quien tiene mal carácter o se irrita fácilmente tendría que reconocer que no tiene condiciones para dar dirección espiritual.*

- La responsabilidad por la situación en la cual un Hijo pide cambio de Director Espiritual o de Tabla puede recaer en el Director Espiritual. Por ejemplo:
  - Cuando atendemos a los Hijos con apuro y mostramos que estamos muy ocupados.
  - Cuando presionamos a los Hijos para que coincidan con nuestras opiniones y los castigamos con nuestros juicios o actitudes si no lo hacen.
  - Cuando queremos que los Hijos copien nuestra conducta o los modelos que queremos imponer.
  - Cuando exigimos a los Hijos más de lo que les corresponde por los compromisos que contrajeron con sus votos.
  - Cuando opinamos —y esperamos que se haga como nosotros decimos—sobre asuntos de los Hijos que incumben al Hijo o a profesionales. Por ejemplo, el tratamiento de enfermedades físicas o mentales, la educación de los niños, la resolución de problemas matrimoniales, temas económicos o de trabajo.
  - Cuando hacemos sentir a los Hijos que su carácter es incompatible con el nuestro.
  - Cuando los Hijos perciben que estamos disgustados con ellos y que nada pueden hacer para cambiar esa situación.

### **Recomendaciones para la dirección espiritual**

Para comprender nuestra situación como directores espirituales tenemos que tener presente nuestra inmensa responsabilidad respecto de las almas que confían en nosotros.

Una persona no comprometida con un voto como el nuestro tiene libertad para procurar o no dirección espiritual. En cambio un Ordenado que tiene que dar dirección espiritual a Hijos, no puede hacerlo sin recibir él mismo dirección espiritual.

Si no procuramos dirección espiritual, tarde o temprano ocurre lo siguiente:

- No podemos saber lo que implica para el Hijo pedir consejo si nosotros mismos no pedimos consejo.
- No podemos saber lo que implica para el Hijo seguir un consejo si nosotros ni procuramos consejo ni prestamos atención cuando alguien nos lo ofrece.

- La única referencia que tenemos para evaluar lo que hacemos y lo que nos está ocurriendo es nuestra propia interpretación de ello.
- Como no solicitamos feedback, no tenemos referencias válidas para comprender situaciones y progresar en nuestro desenvolvimiento.
- Como no aceptamos un feedback que no nos complace, adoptamos una posición defensiva para justificar cuanto cosa pensemos, sintamos o hagamos. Nuestra visión de la realidad se parcializa progresivamente y nuestro juicio se vicia cada vez más.
- En consecuencia, nos encerramos de tal manera que no reconocemos la ayuda que nos brindan y se hace prácticamente imposible ayudarnos.

Esta situación hace que no seamos confiables para asumir responsabilidades respecto de la Tabla y, menos aún, para dar dirección espiritual.

Además, actitudes como estas llevan al abuso del poder. En consecuencia, quien tenga a su cargo la conducción de una Tabla y no procure dirección espiritual en forma honesta tendría que pedir ser relevado de esa función.

Procurar dirección espiritual significa que busquemos realmente la orientación que necesitamos y que la aceptemos cuando nos la den, sin molestarnos cuando lo que nos dice nuestro Director Espiritual no coincide con nuestras opiniones o cuando señala aspectos de nuestra conducta que debemos mejorar. En la práctica, esto implica:

- Tener contacto permanente y fluido con el Superior del cual dependemos en forma directa, pedirle orientación sobre la conducción de la Tabla e informarle acabadamente, tal como establecen las Normas.
- Tener regularmente una conferencia particular con el Director Espiritual para tratar temas específicos de nuestro desenvolvimiento espiritual.
- Reportar anualmente al C.G.M. quién es nuestro Director Espiritual y la frecuencia de las conferencias particulares que tenemos con ese objeto.

Estos datos muestran al C.G.M. y especialmente a nosotros mismos la actitud que tenemos respecto de nuestra dirección espiritual.

*Además de la orientación que recibimos a través de la dirección espiritual, necesitamos reconocer las enseñanzas que representan el feedback que continuamente recibimos de todos los que nos rodean, además de los Superiores y los Hijos: familiares, jefes y compañeros de trabajo, conocidos, extraños.*

El aprecio que recibimos de algunos es un feedback favorable, el que aumenta la confianza que tenemos en nosotros mismos y nos hace sentir bien. Esto es positivo; pero muchas veces nos apoyamos en ese aprecio para convencernos de que estamos bien en todo sentido y que no tenemos nada importante sobre lo cual trabajar en nosotros mismos. Por eso tenemos que prestar especial atención al feedback que nos contraría o nos duele, porque es una de las pocas señales no subjetivas que nos ayudan a trabajar interiormente.

Los conflictos en nuestras relaciones interpersonales tienen especial importancia en ese sentido. Siempre somos responsables, por lo menos en parte, de cualquier situación conflictiva en la que estemos involucrados. En cualquiera de estas situaciones, en las que sufrimos tanto nosotros como otros, debemos preguntarnos qué necesitamos cambiar *nosotros* para superar ese estado de cosas y no volver a provocar otro similar.

## **II. LA CONDUCCIÓN DE LA TABLA**

Cuando por primera vez nos hacemos cargo de la conducción de una Tabla somos muy conscientes de que tenemos mucho que aprender y consultamos a nuestro Delegado sobre todos los detalles de nuestra actividad. Con el tiempo, nos vamos sintiendo más seguros en nuestra función y no necesitamos mantenernos pendientes de la consulta con el Delegado. A veces, esa seguridad puede dar lugar a que nos confundamos y pensemos que ya no necesitamos consultar o informar al Delegado de asuntos que sí deberían ser consultados e informados. Aún más, podría llegar el caso en el que no demos información porque “el Delegado no entiende” o “el Delegado”, o “el C.G.M.”, “está en contra de este tipo de proyectos”. Para no llegar a estos extremos, reflexionemos sobre situaciones que tendríamos que corregir sin demora cuando las percibimos.

### **Situaciones irregulares en la Tabla**

- Que el Delegado tenga que pedirnos repetidamente la información que hubiéramos tenido que darle en forma regular.

*Repasemos nuestras obligaciones respecto de la información y los permisos que tenemos que dar y solicitar. Confeccionemos una agenda para cumplirlas y llevemos cuenta escrita de cómo la cumplimos.*

- Que recurramos a excusas para no reunirnos con el Delegado o con el grupo de Superiores.

*Nuestra capacidad de diálogo es reducida o tenemos conflictos más profundos en la comunicación. Analicemos las causas de nuestra actitud y de nuestra aislación, y pidamos dirección espiritual.*

- Que adoptemos una actitud paternalista, de superioridad, hacia los Superiores de nuestro grupo o hacia el Delegado, no escuchando opiniones de otros y exigiendo que se escuchen las nuestras. Que critiquemos a otros sin aceptar críticas de otros. O, más aún, que sabotemos las reuniones con silencios, olvidos o distracciones deliberadas.

*Necesitamos dirección espiritual con urgencia y trabajar sobre las reglas del diálogo.*

- Que no hagamos nuestro trabajo. Por ejemplo, no participar de los retiros dentro del Radio de Estabilidad, o no atender a los Hijos en conferencia particular, o no concurrir periódicamente a las reuniones de los grupos de la Tabla, o no dar la Enseñanza.

*Abandonamos a los Hijos. Tenemos que pedir asistencia al Delegado o al C.G.M. y buscar en nuestro interior qué nos hace huir de nuestras responsabilidades.*

- Que no aceptemos el carácter de subordinación de nuestra función y la obligación que tenemos de dar cuenta de nuestros actos respecto de la conducción de la Tabla. Algunos de los síntomas puntuales que nos alertan sobre la gravedad de esta situación son:
  - No pedimos consejo para la conducción de la Tabla y la orientación de los Hijos.
  - Nuestros informes son incompletos o superficiales. No informamos sobre permisos que negamos ni sobre sanciones que aplicamos.
  - Acusamos de autoritario al Delegado cuando nos da indicaciones contrarias a nuestra opinión.
  - Criticamos las indicaciones establecidas para evitar el abuso de autoridad, diciendo que nos quitan autoridad.
  - Nos distanciamos del Delegado, o nos disgustamos con él cuando nos señala irregularidades en nuestro desempeño.

- Interpretamos como un castigo o una muestra de ingratitud cuando se dispone disminuir el número de nuestras responsabilidades o relevarnos de nuestras funciones. En el pasado, se llegó en algún caso al extremo de transmitir este juicio a otros Superiores, incluso a los Hijos de la propia Tabla. Esto incita a los Hijos a “defender” al Superior ante el Delegado o el C.G.M.

*Estas situaciones indican una actitud contraria al espíritu de dependencia y obediencia del Reglamento de Cafh, a las normas dadas para la conducción de las Tablas y a nuestras enseñanzas. Quien la sostuviera no estaría en condiciones de desempeñar funciones de Superior, tendría que solicitar ser relevado de su cargo, pedir humildemente dirección espiritual y volver a la fuente de su vocación y de su condición de Hijo Ordenado.*

- Que cuando la Tabla esté por recibir una Visita, “preparemos” a los Hijos para que impresionen de una manera determinada. Que luego indagemos sobre lo que se dijo en la Visita y en la conversación privada de los Hijos con el Delegado.

*Este comportamiento indicaría el afán de ocultar aspectos de la vida de la Tabla, independencia en la orientación de los Hijos y falta de reconocimiento de la autoridad del Delegado del C.G.M. que efectúa la Visita.*

- Que desalentemos o interfiramos en la relación directa de los Hijos con el Delegado o con el C.G.M.; si la tienen, que los acusemos de “puentearnos” y les preguntemos qué van a decir, o qué dijeron. Que los descalifiquemos, sintiendo que nos traicionan por hacernos a un lado al contactar directamente al Delegado.

*Esto mostraría celos y afán de poder por parte del Superior de Tabla. Falta de comprensión de la función de Superior y negación de la autoridad del C.G.M.*

- Que descalifiquemos ante los Hijos lo dicho por quien efectúa la Visita a la Tabla, si lo que expresó no coincide con nuestras opiniones.

*En esta situación se distinguen tres aspectos:*

1. *Desubicación del Superior respecto de la Visita. Quien efectúa la Visita representa al C.G.M. Si el Superior de Tabla no entiende lo que expresa ese Delegado, corresponde que aclarare sus ideas con él o, en última instancia, con el C.G.M. Descalificar ante los Hijos lo dicho por el Delegado sería atacar el*

*espíritu de Cafh y hacer un daño irreparable a los Hijos que fueran testigos de ese hecho.*

2. *Extremo dogmatismo del Superior. Cualquier concepto que no coincida con los suyos, vertido por quien fuere, no tiene valor alguno y tiene que ser rechazado.*
3. *Murmuración. En vez de dialogar con quien hace la Visita se lo descalifica a sus espaldas.*

- Que cuando sufrimos una situación conflictiva asumamos la postura de juez y parte: descalificamos a los Hijos que no concuerdan con nuestra conducción, o a aquéllos con los cuales no tenemos buena relación. Los tildamos de “Hijos problema”, sin reconocer nuestra responsabilidad en la situación creada. Algunos de estos Hijos serán sumisos y se someterán a costa de un gran sufrimiento, otros se rebelarán y otros se separarán de Cafh.

*Cualquier conflicto entre un Superior y un Hijo debe ser evaluado por otro Superior, después de escuchar a ambos y analizar esa situación en el contexto de la Tabla y de las situaciones particulares del Hijo y del Superior de la Tabla.*

- Que repentinamente cortemos la relación con un Hijo o Hijos que eran “puntales” de la Tabla (según nuestro propio juicio). Que no los queramos más en la Tabla y solicitemos que pasen a otra Tabla. Que repentinamente Hijos de muchos años pidan cambio de Tabla, y se trate de Hijos que previamente han tenido una buena relación con nosotros.

*El Superior no ha de caer en la excusa fácil de culpar al Hijo por la situación creada. Para que un Hijo que ama a su Superior pida cambio de Tabla tiene que haberse producido un conflicto muy doloroso entre él y su Superior. Esto ha de alertar al Superior y al Delegado que supervisa la actividad de la Tabla, ya que tal situación puede significar por parte del Superior coacción, dogmatismo, intolerancia, mal carácter o indiscreción. También puede indicar que el Superior no acepta alguna observación que le hace un Hijo sobre alguna anormalidad en su conducta, a pesar de ser cierta; y que por esa razón lo discrimine, le retire su confianza y la atención que le debe.*

- Que nos resistamos a pasar Hijos a otras Tablas, o a admitir Hijos de otras Tablas. Que pongamos condiciones para aceptar a Hijos en la Tabla.

*Esto indicaría rigidez, abuso de autoridad y sentido de posesión sobre los Hijos. La consecuencia de esta actitud sería, también, rigidez en los Hijos de la Tabla y sumisión a la persona del Superior, o rebelión.*

- Que nos sintamos halagados cuando los Hijos de la Tabla no acepten depender de otro Superior al comunicarles pases a otras Tablas, en vez de darnos cuenta de que hemos degradado el sentido de la dependencia.

*Esta situación indicaría manipulación por parte del Superior para transformar a los Hijos en sus prosélitos, de los cuales exige sumisión a su persona. Lleva a los Hijos a la adulación, y al Superior a la petulancia.*

- Que demos lugar a que Hijos de la Tabla critiquen a otros Hijos o Superiores.

*Tal cosa evidenciaría que estimulamos en los Hijos un sentido de superioridad sobre otros y el vicio de la murmuración. Esta conducta es totalmente contraria a la mística de unión.*

- Que demos autorizaciones violando las normas establecidas, especialmente las que se refieren a relaciones económicas, sociedades, trabajos y préstamos de dinero entre los Hijos o entre Hijos y el Superior.
  - Que neguemos permisos en forma arbitraria, haciendo sufrir a los Hijos.
  - Que sancionemos a Hijos sin consultar previamente ni informar sobre ello al Delegado o al C.G.M.
  - Que encomendemos trabajos a los Hijos más allá de sus obligaciones reglamentarias sin requerir autorización previa del Delegado o del C.G.M.
  - Que en la Tabla haya Hijos que tengan conflicto con nosotros, y que no hagamos nada para que esos Hijos se conecten con el Delegado de Zona o de País, o que puedan consultar con quien aconseje el C.G.M. si no hubiera Delegado de Zona o de País.
- Estas son faltas flagrantes e injustificables. Mostrarían por parte del Superior despotismo y rebelión abierta a la conducción de Cafh.*
- Que comentemos nuestros propios problemas con los Hijos de la Tabla.

- Que comentemos con otros Hijos o personas ajenas a Cafh confidencias que nos hacen los Hijos de la Tabla.
- Que nos enemistemos con algún Hijo.

*Las tres anteriores inhabilitarían al Superior para dar dirección espiritual y para desempeñar funciones en Cafh. Respecto de las confidencias, si se considera que alguna tendría que conocerla el C.G.M., habría que pedir el consentimiento del Hijo para ello.*

- Que nos alabemos a nosotros mismos y a nuestra labor. Que nos sobrevaluemos en relación con otros Superiores y Tablas. O que nos autocalifiquemos como “defensores” del Reglamento y representantes del “verdadero” Cafh.

*Estas actitudes mostrarían infatuación, dogmatismo, rigidez y estrechez mental. ¿A quién podríamos orientar?*

- Que demos lugar a que se genere en la Tabla un ambiente hostil hacia los Superiores jerárquicos.

*Esto ocurre en ciertas situaciones; por ejemplo:*

*Los Hijos tienen problemas en su relación con el Superior de la Tabla y transfieren su actitud a los Superiores jerárquicos.*

*El Superior de la Tabla mantiene una relación conflictiva con sus Superiores jerárquicos e incita a los Hijos a “ponerse de su lado”. En este caso, estaría atacando la obra de Cafh y, por su actitud y su conducta, se separaría de la Gran Corriente.*

### **Situaciones irregulares en la Delegación**

Muchos de los problemas mencionados en la sección anterior hacen crisis cuando fallamos en la conducción al nivel de Delegación, por no detectar a tiempo los problemas o, sabiendo que existen, dejarlos crecer. Algunas de estas fallas podrían ser las siguientes:

#### ***Supervisión insuficiente***

- Que no sigamos las normas establecidas para supervisar el desempeño de los Superiores.

*Si encontráramos que no son aptas, deberíamos sugerir otras más apropiadas.*

- Que basáramos la evaluación de una Tabla sólo sobre la opinión que sobre ésta nos da el Superior.

*Para evaluar la situación de una Tabla tenemos que conocerla. Además de establecer una relación fluida con el Superior debemos conocer a los Hijos directamente, conversar con ellos, enterarnos de su manera de sentir y de pensar.*

- Que aceptemos informes deficientes o inadecuados.

*No podríamos informar y sugerir directivas o soluciones al C.G.M. sin contar nosotros con una información adecuada y fidedigna.*

- Que no demos suficiente importancia a faltas en el cumplimiento de las normas establecidas, a actitudes cuestionables del Superior de Tabla o a conflictos de los Hijos que revelan problemas en su relación con el Superior.

*Seríamos responsables de los problemas que originan esas situaciones, por no corregir los errores o las irregularidades que observamos.*

- Que dejemos pasar el hecho de que los Superiores no respondan adecuadamente a la autoridad del Delegado.
- Que no supervisemos la labor del Superior en la Tabla ni los trabajos que eventualmente efectúe algún Hijo o la Tabla, por iniciativa del Superior.

### ***Reticencia***

- Que no efectuemos observaciones cuando corresponde hacerlas, por temor a reacciones del Superior.

*Tendríamos que trabajar sobre nuestro deseo de “quedar bien” ante otros, y tener en cuenta el daño que ocasionamos a las almas y a Cafh con esa conducta.*

- Que subestimemos las quejas o los pedidos de ayuda de los Hijos.
- Que dejemos pasar irregularidades, basándonos en el falso optimismo de que “todo se va a arreglar”.

*Las debilidades de la naturaleza humana —es decir, nuestras propias debilidades— no se curan con excesiva confianza, con laxitud ni con el paso del tiempo. Por el contrario, se agravan si no actuamos en forma apropiada en el momento oportuno.*

*Tales actitudes serían muy dañinas, ya que dejarían a los Hijos sin la orientación y la asistencia que tenemos la obligación de darles.*

### ***Decisiones inconsultas***

- Que no consultemos e informemos en forma acabada al C.G.M. para “no molestarlo” con tantas consultas y reportes.

*Que no consultemos **antes** de actuar es suficientemente dañino. Pero cuando **después** ni siquiera informamos sobre lo hecho, mostramos que no sólo nos falta discernimiento, sino que nos mueve el afán de poder —información es poder—.*

### ***Responsabilidad incumplida***

- Que derivemos al C.G.M. situaciones conflictivas cuyo manejo tendríamos que asumir nosotros y que podrían molestar al Superior, tomando ante éste la actitud de “amigo” en vez de hablar claramente con él.

*Es el extremo opuesto del punto anterior. Esta actitud mostraría que somos desleales con el Superior que necesita nuestra orientación, y que somos ineficaces en la asistencia que deberíamos prestar al C.G.M. en la conducción de Cafh.*

- Que toleremos que los Superiores critiquen a Hijos o a Superiores con sus palabras o con sus hechos.

*Tal conducta nos haría cómplices en el vicio de murmurar, un hábito que destruye las relaciones humanas —cuánto más los vínculos espirituales—. Esta falsedad en las relaciones interpersonales atenta contra el bien común.*

## **Recomendaciones para evitar problemas de conducción**

### ***Recomendaciones para el C.G.M.***

- \*Dar indicaciones referentes a la conducción de las Tablas y la orientación de los Hijos sólo a través de sus Delegados.
- Solicitar de los Superiores la revisión de las Normas para la atención de las Tablas, o la preparación de otro sistema más adecuado para ese fin.

- Corregir con presteza, a través de los Delegados, cualquier irregularidad o error que se advierta en la conducción de las Tablas o en la conducta de los Ordenados.
- Dar prioridad al bien de los Hijos en los casos de conflictos entre ellos y un Superior, teniendo en cuenta que, en esos casos, la mayor responsabilidad por la situación creada recae sobre el Superior.
- Relevar de sus funciones al Superior que no corrija en forma satisfactoria errores graves —como los señalados en estas páginas— que pueda cometer, una vez que se le indique que lo haga y se le ayude a hacerlo. No dejarse llevar por la idea de que no habría remplazante para esa función, o por la intención de no herir la susceptibilidad del Superior.
- Requerir informes claros, completos y puntuales sobre la marcha de las instituciones a quienes sean responsables de controlarlas. Actuar en consecuencia cuando se observen irregularidades.
- Asentar por escrito permisos importantes. Por ejemplo, sobre relaciones económicas, dispensas, u Obras de Cafh.

***Recomendaciones para Superiores y Delegados de ciudad, de zona o de país***

- Establecer dos tipos de entrevistas de los Superiores de Tablas con sus Delegados.
  1. Entrevistas para tratar con el Delegado asuntos de la conducción de la Tabla y la orientación de los Hijos; desarrollarlas sobre un esquema escrito o agenda que cubra toda la información que debemos dar sobre la Tabla.
  2. Entrevistas para temas exclusivos de nuestra dirección espiritual: ir al grano, sin divagar sobre asuntos periféricos u otros que nos distraigan de nuestra situación espiritual.

Si estas dos entrevistas se llevan a cabo en forma consecutiva, se ha de marcar verbalmente el paso de una a otra, para que el tenor de la entrevista sea obvio tanto para el Superior como para el Delegado.

- Si el Delegado advirtiera que no corregimos las irregularidades que nos señala, que no seguimos las indicaciones que nos da respecto de la conducción de la Tabla, o que no tenemos dirección espiritual, tiene la obligación moral e institucional de informar

al C.G.M. por escrito y claramente sobre esta situación y de darle su opinión sobre las medidas que cree conveniente tomar. Además, tiene la obligación de comunicarnos esa opinión que va a transmitir al C.G.M. *El Superior involucrado tiene derecho a exponer al C.G.M. (si no tiene otra instancia anterior —el Delegado de país, por ejemplo—) cualquier desacuerdo con el Delegado que crea que impide el buen funcionamiento de su Tabla o que le impide recibir dirección espiritual.*

- Cumplir la indicación de visitar periódicamente las Tablas. No se puede informar sobre lo que no se conoce.
- Para informarse sobre la Tabla seguir una guía que cubra todos los aspectos de sus actividades.
- Al evaluar el desempeño del Superior de la Tabla, además de la información que él da sobre su labor tener conversaciones con los Hijos para interiorizarse de los puntos de vista y las vivencias de éstos. Llevar a cabo suficiente número de entrevistas privadas con Hijos, especialmente si ninguno o muy pocos de ellos las pidieran,
- Si la Tabla o un grupo de Hijos desarrolla actividades exteriores patrocinadas por Cafh o en alguna forma relacionadas con Cafh, pedir al Superior y a los Hijos involucrados una información clara y completa sobre ellas: programa, actividades, finanzas, relaciones económicas y de trabajo entre los Hijos. También verificar con quien corresponda en cada caso si esas actividades están debidamente autorizadas e informadas.
- Cuando el Delegado advierte irregularidades, situaciones o actitudes conflictivas, además de informar de inmediato al C.G.M., ha de darle su opinión sobre cómo remediarlas y asumir la responsabilidad de llevar a cabo esas medidas personalmente, si fueran aprobadas.

## **IV. EL DIÁLOGO**

Hay problemas de comunicación enraizados en complejos psicológicos profundos que escapan al ámbito de la dirección espiritual. No los trataremos aquí; esos casos necesitan una asistencia profesional.

Cada Hijo, y en particular cada Ordenado, anhela mantener lo más puro posible el espíritu de Cafh. Logramos esto trabajando en nuestro interior para vivir cada vez más acabadamente nuestro ideal espiritual. Respecto del tema de la comunicación también tenemos que comenzar de esta manera, trabajando en nuestro interior.

Sin embargo, ¿por qué en las relaciones interpersonales nos resulta tan difícil comenzar a mejorarlas trabajando sobre nosotros mismos?

Quizá una razón sea que juzgamos nuestra conducta en las relaciones interpersonales a través de la intención que nos asignamos. No nos damos cuenta de que aunque pensemos que nuestra intención es la mejor, nuestra conducta puede dejar mucho que desear.

En el contexto de Cafh no es concebible la mala intención, la violencia ni la agresión en las relaciones entre los Hijos. Pero tenemos que recordar que hay varias maneras en las que podemos desvirtuar nuestra intención, de hacer violencia y de agredir, sin que lo notemos.

Las más comunes son el corte de la comunicación, la crítica mal intencionada y la murmuración.

### ***El corte de la comunicación***

Una forma común de cortar nuestra comunicación con una persona es hacernos un juicio negativo y definitivo sobre ella. Si nos hemos sentido molestos por su forma de ser o por sus opiniones, descalificamos de antemano todo cuanto pueda expresarnos de allí en adelante, negándonos a considerar con actitud abierta sus ideas y manifestaciones. Por lo común, nuestra actitud genera otra igual en nuestro interlocutor. En consecuencia, si por necesidad tiene que relacionarse con nosotros lo hace a la defensiva, ya que conoce de antemano nuestra actitud censora hacia él. Además, no lo escuchamos cuando trata de comunicarnos algo. No nos debe llamar la atención que esa persona no quiera consultarnos o tener relación con nosotros, ya que tratará de evitar nuestra conducta abusiva. Por eso, cuando un Hijo adopta una actitud distante, en vez de culparlo diciendo que él

“está mal”, tenemos que revisar la forma en que lo tratamos y los juicios que hacemos respecto de él.

Incluso podemos anular la posibilidad de comunicarnos con alguien a quien no conocemos por los prejuicios que tenemos contra los hábitos o las creencias del grupo al que pertenece, o por lo que otros nos han dicho sobre esa persona.

### ***La crítica mal intencionada***

La crítica es mal intencionada cuando censuramos a una persona a sus espaldas con la intención de descalificarla. Esta forma de criticar es una falta de caridad, de honestidad y de amor al bien común y también al bien de esa persona.

Hemos señalado más arriba que no hemos de criticar a otros. Eso no implica anular nuestra capacidad de discernir. Al contrario, hemos de trabajar para mejorar nuestra capacidad de análisis y discernimiento. Todos tenemos el derecho a dar nuestras opiniones, siempre que las expresemos a quien corresponda, en el momento apropiado y de una manera que sea provechosa. Pero tenemos que cuidar que nuestra forma de opinar no encubra una crítica mal intencionada.

Para evitar caer en esa falta tenemos que recordar que:

- No tenemos derecho a entremeternos en la vida de otros con nuestras opiniones.
- Es desleal y deshonesto censurar a alguien a sus espaldas, o con el fin de descalificarlo.
- La actitud de descalificar a otros nos perjudica, ya que fomenta nuestra infatuación y petulancia.
- Al censurar sin buscar soluciones perdemos autoridad moral ante los Hijos y también ante nosotros mismos, ya que esa forma de criticar destruye lo que decimos que queremos construir.
- Si opinamos que un Superior comete una falta, sería desleal que lo critiquemos ante otros:

¿Le dijimos la evaluación que hacemos de su conducta? ¿Le aconsejamos que pida ayuda? Además, ¿Queremos transformarnos en un nuevo tribunal inquisidor? ¿Estamos buscando la paja en el ojo ajeno para no ver la viga en el propio?

- No corresponde que un Superior censure ante otro Superior o ante otros Hijos lo que se ha dispuesto respecto de su función o de la Obra de Cafh. Esto sería crítica mal intencionada porque el lugar y el momento para dar nuestra opinión sobre los asuntos de Cafh es la Asamblea de Plenilunio. Callar durante la Asamblea y criticar después lo que se dispone en la Asamblea sería una actitud deshonesta. Por otra parte, siempre contamos con los canales naturales de comunicación con nuestro Superior inmediato y aun con el C.G.M. para transmitir nuestras opiniones.

### *La murmuración*

Murmuramos cuando buscamos cómplices para apuntalar nuestras críticas, y formamos grupos separados con ese propósito.

Así como criticar a alguien a sus espaldas muestra deshonestidad y deslealtad hacia esa persona por parte de quien critica, murmurar expresa la deslealtad de quienes murmuran hacia el grupo y el contexto al que pertenecen. Por esto, en sentido figurado, podríamos considerar a la murmuración como el cáncer de la relación. No sólo es autodestructiva sino que también atenta destruir al grupo mayor al que pertenecemos, aunque quienes murmuren quieran convencerse de que su propósito es hacer el bien.

Tan responsable es quien critica como quien lo escucha, porque se hace eco de esas críticas. En consecuencia, tenemos que extirpar a fondo la crítica mal intencionada y la murmuración cada vez que las hallemos entre nosotros y en nosotros.

Para prevenirnos de esos males conviene que recordemos algunas características que se encuentran en la persona que hace crítica destructiva y acostumbra a murmurar. Por ejemplo:

- No se evalúa a sí misma
- No acepta feedback
- Establece lazos para ganar poder
- Abusa de su poder
- Confunde su opinión sobre lo que ocurre con lo que realmente ocurre
- Para su propia conveniencia, se manifiesta según sean las circunstancias; tanto se puede mostrar sumiso, callado, dócil, como arrogante y seguro de sus opiniones.

- No se hace responsable de sus opiniones porque no las expresa en el momento y en el entorno adecuado sino a espaldas de los que son afectados por sus expresiones.
- Cuida su imagen; no habla cuando debería hacerlo, o ante quien debería hacerlo, para no exponerse.

### *¿Qué más podemos hacer para evitar errores?*

- En vez de: criticar → expresarnos.  
     murmurar → compartir pensamientos, opiniones y sentimientos.  
     destruir → construir el Cuerpo Místico.
- Recordar hasta grabar en nuestra mente y en nuestra conducta las situaciones que tenemos que reconocer y corregir, como las que hemos mencionado más arriba, para no entorpecer la Obra de Cafh y evitar sufrimiento a los Hijos.
- Aprender a comunicarnos mejor.

### *Pero, ¿cómo hacerlo?*

#### **Dialogar**

Por todo lo dicho hasta aquí consideramos que, en este momento, es fundamental para nuestra labor espiritual que aprendamos a dialogar.

La mayoría de las situaciones que hemos puntualizado se deben en gran parte a que todavía no hemos aprendido a comunicarnos.

Las reglas del diálogo —escuchar, validar y expresarnos sin censurar a otro, mantener una actitud de igualdad en vez de una de superioridad— se desprenden de un paradigma de comunicación basado en el amor y el respeto por uno mismo y por los demás.

Los ejercicios de diálogo nos dan pautas que tendríamos que incorporar a nuestro comportamiento cotidiano. Pero no nos resulta fácil lograrlo. Nuestra forma habitual de relacionarnos parece más una confrontación que un diálogo. Los conflictos interpersonales ocurren generalmente por este motivo.

Lo corriente en las relaciones corrientes es que, en vez de compartir sentimientos, pensamientos y opiniones con el fin de aprender y ayudar, se esgriman opiniones y sentimientos para imponerse a los demás.

Estamos acostumbrados a decir a otros, de diversas maneras, qué tendrían que hacer, sentir y pensar. O los criticamos. Si no tenemos éxito en nuestro esfuerzo por imponer nos disgustamos o cortamos la relación. Es inevitable entonces que en vez de comprensión mutua haya incompreensión, malos entendidos, disgustos y disputas. Esta actitud muchas veces nos lleva a que digamos que necesitamos “dialogar” cuando en realidad queremos forzar a la otra persona a que acepte nuestras imposiciones. Y cuando esa persona nos rechaza nos sentimos confundidos y no alcanzamos a comprender por qué no quiere abrirse a nosotros.

La relación interpersonal implica compartir significado. Para que esto sea posible son necesarias la emisión y la recepción de mensajes y el trabajo conjunto de elaboración de significado compartido.

En consecuencia, para relacionarnos no basta con que alguien nos comunique algo, sino que nosotros seamos buenos receptores de lo que nos expresa y también que sepamos comunicar lo que pensamos y sentimos. Sólo así logramos compartir significado y establecer una relación constructiva entre nosotros.

Para poder dialogar, cada uno de nosotros tiene que incorporar en sí lo que le expresa su interlocutor. Si solamente tuviéramos la expectativa contraria —esto es, de que sea ese interlocutor quien tiene que aceptar y validar nuestro mensaje— no podríamos generar el clima apropiado para el diálogo.

Cada mensaje implica un punto de vista que contiene:

- Nuestra percepción de los hechos: cómo los describimos
- Nuestra reacción ante los hechos: qué sentimos
- Nuestra interpretación de los hechos: cómo los juzgamos

Hay tantos puntos de vista (percepción+reacción+interpretación) producidos por una misma circunstancia como personas son afectadas por ella. No somos conscientes de las bases sobre las que asentamos nuestro juicio de los hechos ni de qué datos seleccionamos para hacerlo y cuáles no tenemos en cuenta. Reaccionamos de acuerdo con nuestras experiencias previas e influidos por nuestro inconsciente. No tiene sentido entonces tratar de establecer quién tiene la “verdadera” percepción porque todas ellas son influidas por nuestros condicionamientos y contienen un alto grado de subjetividad. La mejor

manera de comprender una circunstancia es considerarla desde muchos puntos de vista. Para ello tenemos que compartir significado unos con otros.

Hay normas básicas que nos ayudan a este fin. Por ejemplo:

***Escuchar:*** Dar lugar a que otros se expresen, sin prejuizar ni censurar lo que nos manifiestan.

***Validar:*** Reconocer a nuestro interlocutor en sus mensajes y el valor de estos. Quizá sea este el punto más crucial y el más ignorado de la comunicación.

***Comunicar:*** Transmitir lo que percibimos, sentimos e interpretamos sin acusar a otros. En vez de decir “usted me ataca”—que es también una forma de atacar— decir lo que nos ocurre. Por ejemplo, “me siento sin apoyo”, “siento que no me puedo expresar”, etc. Esto no es un simple cambio de palabras en lo que decimos; implica cambiar una actitud acusadora por otra abierta. Es también poner el énfasis en lo que hay en nosotros, ya que es lo único que podemos expresar con certeza, en vez de decir lo que hay en otros —algo que imaginamos, pero que en realidad no conocemos—.

***Hablar por uno mismo:*** Cuando decimos, por ejemplo, “nosotros pensamos...”, “nosotros queremos...” o “dicen...” involucramos a otros en nuestras opiniones y hablamos por otros. Esto corta el diálogo y trae conflictos porque:

- Avasallamos la libertad de expresarse que tiene cada uno
- Asumimos una representación que no nos han delegado
- Usamos a los demás sin su consentimiento, para dar fuerza a nuestra opinión
- No nos responsabilizamos por lo que decimos

Tampoco hablamos por nosotros mismos cuando confundimos nuestras opiniones con “la verdad”. Por ejemplo, cuando decimos “esto no es así...” en vez de decir “en mi opinión...”.

Otra manera de no hablar por nosotros mismos es esgrimir citas, por ejemplo de enseñanzas, o del C.G.M., o de Don Santiago, para acallar a otros e imponer una opinión que no podríamos sostener por nosotros mismos. Amamos todas las enseñanzas, tanto las orales como las escritas, pero no las usamos como armas de poder.

Hablar por uno mismo implica hacerlo en primera persona: (Yo) digo, o pienso, o siento. Reservamos las expresiones (nosotros) decimos, o pensamos, o sentimos, para cuando hemos llegado a un consenso explícito sobre lo que vamos a decir.

Podríamos decir entonces que dialogar implica:

- Que en vez de asignar intenciones a otros, los escuchemos para saber de primera mano lo que piensan y sienten.
- Que en vez de negar a otros, validemos sus experiencias; es decir, que reconozcamos su individualidad y el valor de su manera de entender las cosas.
- Que en vez de acusar o censurar a otros, hagamos autoanálisis y nos ocupemos de mejorar nosotros.
- Que en vez de hablar de otros a sus espaldas, dialoguemos con ellos para crear significados compartidos.
- Que en vez de cortar la comunicación con otros, nos abramos a la comunicación con todos.

### **Diálogo y participación**

Nos unimos con la Divina Madre a través de nuestra unión con todas las almas.

Todas las almas son, en la práctica, todas las personas. Y, en primer lugar, todas las personas con las cuales nos relacionamos.

La unión con esas personas comienza en nuestro interior. Esto no nos resulta muy difícil. En nuestra oración abrazamos a toda la humanidad y rogamos por el bien de todos; de esta manera logramos sentir que participamos con todos. Para completar nuestra participación tenemos que comprender que ese sentir es parcial y también potencial. Es parcial porque sólo nosotros lo sentimos; no sabemos qué sienten los demás hacia nosotros. Y es potencial porque nuestra participación todavía tiene que expresarse en la forma en que nos comunicamos con los demás.

Desde el punto de vista de la comunicación, podemos entender al diálogo como el vehículo de la participación. Participar es compartir. Para compartir tenemos que abrirnos interiormente a la realidad de otros: escucharlos y validarlos. Y tenemos que ser escuchados y validados con la misma actitud para que la comunicación se complete.

Si cada uno de nosotros se esfuerza por escuchar y validar lograremos la comunicación. Lo que no tenemos que hacer es comenzar al revés: querer ser escuchados sin querer escuchar, sin comprender que para que nos escuchen tenemos que comenzar por escuchar.

Por esta razón damos tanta importancia al diálogo.

Cuando incorporemos el diálogo a nuestra forma de comunicarnos, la participación que ahora es sólo intelectual o emocional se transformará en la actitud espontánea que tendremos hacia los demás. Una vez que logremos esta actitud aprenderemos a dialogar no sólo con otros, sino también con nosotros mismos y, especialmente, con la Divina Madre.