

J. MALLON, *Divine Renovation Beyond the Parish, The Word among us Press*, 2020, Maryland USA.

JUAN MARÍA MENA

Esta obra debe leerse en continuidad con su predecesora *Divine renovation. From maintenance to mission*¹ del mismo autor, el presbítero James Mallon, donde se centraba en su experiencia de pastoral parroquial en su diócesis de Halifax (Nueva Escocia, Canadá). El autor describía la transformación de la parroquia a su cargo, a impulsos del éxito de los *cursos Alpha* y una nueva concepción del liderazgo. Aunque en aquella obra se aludía constantemente a las cuestiones estructurales y al aspecto de liderazgo, la nueva obra pretende ser una profundización en estos dos aspectos desde un enfoque más diocesano y práctico.

J. Mallon pretende con su última obra despertar la conciencia sobre la gravedad de la situación de la parroquia en su entorno y en el entorno occidental en general, a resultas de las proyecciones fatales de la vertiginosa secularización. Su propósito declarado es “inspirar un liderazgo a nivel diocesano, a efectos de que la Iglesia abrace su identidad misionera”².

Resultan ilustrativas las fases de declive de una Iglesia que expone. Se empieza por la negación; se continúa con el recalibrado que permite realizar pequeños ajustes, reconociendo que algo falla, pero sin cuestionar el modelo. Sigue la fase de la ira que culpa a los otros, al mundo. La fase de éxodo es un punto de inflexión notable por la mayor sangría de fieles. Se termina con la fase de desesperación o muerte. A veces el cierre de una parroquia es necesario en el contexto de la renovación diocesana, aunque nunca sea una victoria³.

¹ J. MALLON, *Una renovación divina. De una parroquia de mantenimiento a una parroquia misionera*, BAC, Madrid 2015.

² MALLON, J., *Divine renovation beyond the parish*, The Word Among Us Press, Maryland 2020, edición de Kindle de www.amazon.es [10-10-22], capítulo introductorio. Las ediciones de libros electrónicos no referencian página, por eso indicamos los capítulos.

³ Cf. *Ibid.*, capítulo 2.

El hecho constatable es que las diócesis prefieren casi siempre mantener las estructuras vigentes a cualquier precio, triunfando los modelos de reestructuración menos radicales como son el agrupamiento de parroquias y las zonas pastorales⁴.

Sin embargo, él defiende la fusión con la consiguiente eliminación de parroquias como lo único que funciona posiblemente. Se unifican varias parroquias en una sola, con varios edificios y localizaciones, pero con una estructura unificada. Una parroquia zonal puede tener varios pastores asociados que trabajan con el pastor principal. La forma depende de si es urbana o rural. La clave es que tenga un líder reconocido y una estructura para servir a la misión. Estructura y liderazgo van de la mano. Se trata de liderar al grupo de gente clave. Estos cambios no solo involucran a las parroquias sino a las zonas y a la diócesis⁵.

La fusión de parroquias es el modelo, pero no es magia -aclara Mallon-. Favorece la eficiencia, pero hace falta una nueva visión evangelizadora. Inevitablemente surgirán problemas, sobre todo si no se cambia la cultura de la parroquia: se trata sobre todo de renovar estructuras, procesos y cómo vivimos al interior de la Iglesia⁶.

La clave de la renovación pastoral, según Mallon, será potenciar el auténtico liderazgo misionero, con un cambio cultural masivo. Sin embargo, constata que falta el sentido de urgencia de las reformas porque los líderes no han entendido el problema, viven con espíritu de negación⁷.

El clericalismo favorece que los pastores –y otros responsables de pastoral– tengan cada vez más cosas en la agenda, cuando lo ineludible es el liderazgo multiplicador, los líderes que crean otros líderes y afirman sus dones. La verdadera medida del liderazgo no es solo que te sigan, sino que haya otros líderes siguiéndote⁸.

No se puede desconocer el carácter jerárquico de la Iglesia, pero debe entenderse bien ese liderazgo y esa gobernanza. Muchos curas con talento reconocen que no están preparados para esto. Los curas son formados para ser líderes heroicos, sin equipo. En los seminarios se ignora totalmente la ciencia del liderazgo⁹.

⁴ Cf. *Ibid.*, capítulo 6.

⁵ Cf. *Ibid.*, capítulo 6.

⁶ Cf. *Ibid.*, capítulo 7.

⁷ Cf. *Ibid.*, capítulo 8.

⁸ Cf. *Ibid.*, capítulo 9.

⁹ Cf. *Ibid.*, capítulo 11 y 12.

Algunos no aplican muchos de estos principios que proceden del mundo secular y de los negocios porque parecen poco espirituales. Pero la gracia perfecciona la naturaleza y no la reemplaza. El liderazgo efectivo ayuda. Liderar un equipo requiere ceder, compartir algo de autoridad, considera el autor. En la red de coaching de J. Mallon, los curas suelen identificar este equipo de liderazgo como el mayor motivador del cambio, que transforma su ministerio. Mallon defiende que se delega autoridad al equipo, no solo responsabilidad, lo cual es seguramente discutible porque la autoridad derivada del sacramento del orden es indelegable, aunque se puedan compartir tareas y compromisos¹⁰.

El principio de bajo control y de alta responsabilidad es ineludible para liderar de la mejor manera. El alto control mata la innovación y el compromiso. Hace falta un sistema de rendición de cuentas a distintos niveles, no solo al párroco, que acompaña directamente solo a su equipo. Lo que no se puede tolerar es un sistema de bajo control y baja rendición de cuentas. La mayoría de las parroquias tienen esto último y el resultado es un declive inevitable. Tampoco basta la rendición de cuentas después de cualquier desastre: debe ser proactiva¹¹.

Por último, Mallon afirma que la Iglesia sufre de un desorden de déficit de imaginación en lo que respecta a la evangelización, asegura Mallon. Por ello, es necesario elegir una herramienta principal de evangelización en las parroquias. Es más: resulta crítico para el liderazgo diocesano pedir a las parroquias que elijan una herramienta de evangelización y rindan cuentas de su uso. La lista de herramientas de evangelización que no sean catequéticas y que estén accesibles para la gente que va a misa es relativamente pequeña. Esta gente debe ser el comienzo del cambio cultural de la parroquia y de su futura proyección misionera. Cuando se usa una herramienta, la parroquia debe comprometerse totalmente. Si opta por muchas al mismo tiempo esto limita el crecimiento de una cultura de la evangelización¹².

En su conjunto, la obra ofrece una experiencia pastoral rica con muchas intuiciones valiosas y está imbuida de ese espíritu americano, tan positivo e individualista, bajo la primacía de la figura del líder. Conviene seguir profundizando en la línea de la ciencia de las organizaciones y del liderazgo aplicados a la pastoral –en este libro apenas aludida– para afrontar los retos del presente y futuro de la evangelización.

¹⁰ Cf. *Ibid.*, capítulo 13.

¹¹ Cf. *Ibid.*, capítulo 15.

¹² Cf. *Ibid.*, capítulo 14 y 16.