

PROCESO DE CONSTRUCCIÓN
DE UNA IDENTIDAD IGNACIANA
EN LAS UNIVERSIDADES CONFIADAS
A LA COMPAÑÍA DE JESÚS¹

*Carlos Vásquez, S.I.**

Introducción

El tema de la identidad ignaciana y jesuítica de nuestras Universidades es el corazón y el sello propio de la propuesta educativa ignaciana de las Universidades confiadas a la Compañía de Jesús. De ahí su profundo valor y su importancia.

Este tema, además, es fascinante por la riqueza humana y espiritual que comunica a todos los miembros de la Comunidad Educativa y porque constituye ciertamente el valor agregado por excelencia de nuestras obras educativas. Personalmente estoy convencido de que la identidad jesuítica e ignaciana de nuestras instituciones educativas es nuestra marca

1. Este texto foi apresentado, no dia 26 de janeiro, aos professores da Faculdade São Luís durante as atividades de planejamento para o início do primeiro semestre letivo de 2005.

* Pe. Carlos Vásquez é jesuíta colombiano, mestre em Filosofia da Educação e com larga experiência em instituições educativas da Companhia de Jesus.

de registro propia y auténtica, que nos permite prestar a la sociedad un servicio educativo distinguible claramente y de gran calidad.

La identidad jesuítica e ignaciana coloca obviamente sobre la mesa el ser mismo de las Universidades confiadas a la Compañía de Jesús y recoge, por otra parte, lo mejor de la ya centenaria tradición educativa de los Jesuitas. Razones de sobra para tratar este tema en profundidad. Me atrevo a pensar que esta temática puede marcar un paso definitivo para el desarrollo de la Red de Universidades Jesuitas de América Latina.

De mi parte, el tema de los procesos de construcción de la identidad jesuítica e ignaciana lo trato con especial gusto porque durante ya muchos años he venido ayudando a construir esa identidad no sólo en nuestros Colegios Jesuitas de América Latina sino también en nuestras Universidades. Y he visto en estos procesos de construcción de la identidad algo así como dos extremos: por una parte, logros muy grandes en instituciones que se han transformado plenamente a la luz de nuestra identidad jesuítica e ignaciana y, de otra parte, intentos fallidos que han dejado en la mitad del camino procesos emprendidos con entusiasmo y grandes ilusiones.

Procuraré mostrar algunos caminos o procesos exitosos para la construcción de la identidad jesuítica e ignaciana de nuestras instituciones educativas y ellos nos ayudarán a comprender, por contraste, los intentos frustrados que ha habido en algunas partes.

Se trata, pues, de que todos veamos con suficiente precisión los aspectos que constituyen esa identidad y, por supuesto, algunos de los procesos más pertinentes para ayudar a la construcción de ella en nuestras Universidades.

Quisiera recordar, para empezar, que los adjetivos “*jesuítica e ignaciana*” para nuestras Universidades especifican la manera como nosotros nos aproximamos a la academia, el mundo propio de la Universidad. No riñen con ella sino que la complementan y enriquecen desde su ser mismo de Universidad. Es un modo de ser Universidad, si me permiten la expresión. Y más todavía si es una Universidad Católica. El Padre General, Peter Hans Kolvenbach S.I. explicaba este contenido en su discurso en la Universidad de Santa Clara, California, el 6 de Octubre del 2000 (Kolvenbach, 2000).

Una Universidad de la Compañía, expresa el Padre General, tiene que ser fiel, al mismo tiempo, al sustantivo universidad y al adjetivo

jesuita. Por ser Universidad se le pide dedicación a la investigación, a la enseñanza y a los diversos servicios derivados de su misión cultural. El adjetivo jesuita requiere de la Universidad armonía con las exigencias del servicio de la fe y promoción de la justicia establecidas por la Congregación General 32, en su Decreto 4.

En este contexto, *lo jesuítico* de nuestras Universidades se explicita al asumir, en su modo de ser Universidad, la misión de la Compañía: el servicio de la fe y la promoción de la justicia. De esta misión surgen los temas por todos nosotros conocidos y que ya son nuestro patrimonio: la opción por los pobres, el formar hombres y mujeres para los demás y con los demás, el servicio al país, la excelencia académica y humana, el ser profesionales competentes, conscientes, comprometidos y compasivos... Todos estos son temas claves que iluminan y hacen muy expresivas nuestra Visión y nuestra Misión. Estos temas hacen “jesuíticas” nuestras Universidades. Le comunican su sello propio, su marca propia, decíamos antes.

Bien expresaba, en este sentido, la Congregación General 34 de la Compañía de Jesús: *Una obra de la Compañía contribuye sustancialmente a llevar a cabo la misión de ésta, manifiesta los valores ignacianos y se denomina jesuítica con aprobación de la misma Compañía. La Compañía asume la responsabilidad última de la obra*².

El que una obra sea jesuítica no significa que deba ser dirigida por un jesuita, o que un laico no pueda ser director de la misma. Por el contrario, la Compañía sostiene que “los laicos, según sus capacidades y compromiso, deben acceder a cargos de responsabilidad y prepararse para ello. Un laico puede ser director de una obra de la Compañía”³. El hecho de que un laico sea quien dirija una obra jesuítica no pone en riesgo, en absoluto, su identidad, siempre que esté verdaderamente identificado con la misión (Codina, 1998).

En síntesis, como lo expresa el Padre Gabriel Codina S.I., *lo jesuítico se refiere a la Compañía de Jesús. Dice una presencia institucional de la Compañía y una identificación con su misión. Implica incluso una presencia física de jesuitas. Las obras de la Compañía normalmente no están confiadas a una sola persona sino a una comunidad de jesuitas, enviados “en misión” a la obra* (Codina, 1998, p. 6).

2. Congregación General 34 de la Compañía de Jesús, 1995, Decreto 13, párrafo 11.

3. *Ibidem*, Decreto 13, párrafo 13.

Lo “*ignaciano*” de nuestras Universidades, por otra parte, es otro de sus adjetivos constitutivos. Menciono brevemente su contenido para expresar mejor los procesos de construcción de nuestra identidad que indicaré enseguida.

En efecto, la inspiración ignaciana de nuestras obras, de nuestra Universidad, nos remite a un patrimonio espiritual formado por la experiencia espiritual de Ignacio de Loyola plasmada en sus Ejercicios Espirituales. Pero también nos remite a una experiencia espiritual y educativa de varios siglos y a una visión de futuro ; es un conjunto coherente de valores, directrices y consejos que nacen unas veces del sentido común, otras de una convicción que brota de la fe cristiana, o de la evaluación de una dilatada experiencia de enseñanza, o de exigencias de cara al futuro (Vásquez, 1995).

Ignacio, según sus propias afirmaciones, se dejó educar por Dios y experimentaba el deseo de compartir esta educación, esencialmente espiritual, con aquellos que iban buscando un encuentro personal con Dios. Los Ejercicios Espirituales son, así, un camino que llevará a aquel que hace los Ejercicios a dejarse educar por el Señor. Este libro de los Ejercicios contiene un número importante de elementos que son materiales para la construcción de una práctica educativa. El libro de los Ejercicios hace posible una inspiración que anima un proyecto educativo. Las grandes líneas del opúsculo de Ignacio comenzaron a configurar el sistema de educación propuesto por los primeros jesuitas a sus Colegios y fue luego consignado en la llamada “Ratio Studiorum” (1599) u “Organización de los Estudios”. La Ratio elabora los principios y la práctica de una organización de los estudios, fuertemente influenciada por la pedagogía de los Ejercicios Espirituales, la Parte IV de las Constituciones de la Compañía de Jesús y en muchas cartas de Ignacio.

“La Compañía, afirma el Padre Codina (1998, 7), comparte el carisma y la experiencia espiritual de Ignacio, cuya visión del ser humano, del mundo y de Dios se refleja en el libro de los Ejercicios Espirituales y se plasma en las Constituciones de la Compañía. Si lo jesuítico tiene que ver con la misión de la Compañía, lo ignaciano tiene que ver con la visión de Ignacio.

La inspiración o visión ignaciana de una obra educativa refiere a un tipo de relación con la Compañía que no implica necesariamente una responsabilidad institucional de la Compañía, o la presencia de jesuitas

en la obra. Cada vez se tiende más a diferenciar lo ignaciano de lo jesuítico. Hoy en día existe alrededor del mundo toda una red de universidades, centros superiores, colegios y escuelas que, dentro de una asombrosa diversidad, se remiten a un proyecto educativo de la Compañía de Jesús o, en términos actuales, a las características de la educación ignaciana”.

Si quisiéramos resumir este conjunto diríamos con el mismo Padre Codina que *el carácter jesuítico de una universidad ya de por sí lleva muy lejos. La connotación ignaciana significa otro tipo de exigencia: la de los Ejercicios Espirituales*. Para ponerlo de manera gráfica, una universidad de inspiración ignaciana es una universidad que ha hecho los ejercicios de san Ignacio, y que vive día a día el espíritu de los ejercicios. *La espiritualidad de los ejercicios no es algo etéreo y vago. Es la espiritualidad de la inserción en la realidad para transformarla. Es la meditación de la encarnación de los ejercicios, donde Ignacio nos presenta a la Trinidad volcando su mirada sobre el mundo y decidiendo enviar al Hijo: “hagamos redención del género humano”* (EE., n.107) (Codina, 1998, p. 7).

Esta es, pues, la dimensión ignaciana de un modelo universitario. En cierto modo, lo ignaciano es lo que da sentido último a lo jesuítico. Una universidad de inspiración ignaciana no implica añadir nuevos elementos a lo académico sino dar a lo académico una orientación determinada, la ignaciana. Vivida en su plenitud, la espiritualidad de los Ejercicios dan a la universidad una dimensión completamente nueva y apasionante. La diferencia entre una universidad de inspiración ignaciana y cualquier otra es la que existe entre quien ha hecho los ejercicios de san Ignacio y quien no los ha hecho. Aquí es donde radica nuestro “valor agregado”. Un valor que tal vez no se cotiza en el mercado pero que da sentido a toda nuestra educación.

Esta inspiración garantiza la persistencia de la misión y la identidad propia de una universidad de la Compañía, no importa cuál sea la estructura o quién gobierne la universidad. Lo específico de la oferta educativa ignaciana estriba en definitiva en el espíritu de los Ejercicios (Codina, 1998, p. 8).

Esta visión ignaciana aplicada a la Educación y a la Pedagogía, se ha plasmado recientemente en dos documentos que orientan hoy todos los Proyectos Educativos de las obras de la Compañía de Jesús: Ca-

racterísticas de la Educación de la Compañía de Jesús (1986) y **Pedagogía Ignaciana, un planteamiento práctico** (1993). Ambos fueron realizados con la participación de los Delegados de Educación Jesuitas del mundo y recogen, decíamos, lo mejor de la visión ignaciana y la tradición educativa de la Compañía. Es nuestro “know how” dimensionado a la situación actual de la educación en los países en donde está comprometida la Compañía de Jesús.

En síntesis, La persona de Ignacio de Loyola es la primera y principal fuente de la Espiritualidad Ignaciana. El es el origen del Carisma Ignaciano y de lo que se ha constituido en la llamada Visión Ignaciana.

Ignacio de Loyola es, en consecuencia, la fuente de inspiración; *los Ejercicios Espirituales* son la escuela para la formación espiritual de jesuitas y seglares en el carisma y la visión de Ignacio (Vásquez, 1996); *las Constituciones de la Compañía de Jesús* son el código legislativo de esta inspiración aplicada a un “modo de ser” que es la vida de los jesuitas; *la Ratio Studiorum* fue, en su tiempo, la concreción de esa inspiración en estrategias pedagógicas aptas para la formación de los jóvenes (Rambla, 2002).

Quisiera proponer a su consideración un texto muy especial del Padre General Kolvenbach en el cual concreta *algunas claves de la espiritualidad ignaciana. Permitidme, dice el Padre General, que recuerde algunas ideas ignacianas que iluminan e impulsan nuestro trabajo educativo. La visión ignaciana del mundo es positiva, lo abarca totalmente, pone el énfasis en la libertad, se plantea la realidad del pecado personal y social, pero hace resaltar el amor de Dios como algo más fuerte que la flaqueza humana y el mal; es altruista, potencia la esencial necesidad del discernimiento y ofrece un amplio campo a la inteligencia y a la afectividad en la formación de líderes. Este y otros temas Ignacianos _no son algo esencial para los valores que proclama un Centro Educativo de la Compañía? Al actuar de esta forma la enseñanza jesuita puede enfren-tarse con éxito con los que la sociedad actual presenta como valores* (Kolvenbach, 1989).

Y ahora la pregunta de fondo: **qué puede realmente hacerse para que esta identidad ignaciana y jesuítica permee la estructura de nuestras Universidades? Cómo puede construirse la identidad ignaciana de nuestras instituciones educativas?**

La respuesta a esta pregunta crucial para las obras educativas confiadas a la Compañía de Jesús *se fundamenta en varios procesos críticos y que no temo en señalar como procesos de sostenibilidad de nuestras obras educativas*. Quisiera resaltar las tres palabras claves que he escrito: **procesos, críticos, de sostenibilidad...** Esto nos está indicando, ante todo, que el asumir la identidad ignaciana y jesuítica de nuestras Universidades es algo que corresponde a un proceso educativo. Segundo, que esos procesos que llevan a este objetivo son críticos, es decir, que ponen en juego el ser mismo de la Universidad y, tercero, que son procesos de sostenibilidad, es decir, que garantizan la competitividad o desempeño exitoso y la productividad de la Universidad en el futuro. Recordemos que los procesos críticos son insustituibles y requieren acciones prioritarias. Veámoslos ahora brevemente:

1. Proceso crítico de desarrollo de la Cultura Organizacional Ignaciana.

La cultura organizacional es considerada hoy como el proceso crítico por excelencia de toda organización. Es el proceso, por tanto, que requiere mayor cuidado y tino en su manejo. Con una cultura organizacional pertinente, es posible el cambio en la organización, cualquiera que ella sea. Sin un cambio en la cultura organizacional, no se produce ningún cambio sostenible en la organización. Es tal vez en este punto donde mayores avances se han producido en los últimos años en todas las organizaciones. Se ha comprendido, en consecuencia, su dimensión verdaderamente trascendental, su envergadura y su peso ineludible en el conjunto de variables para producir el cambio.

Si a la complejidad de desarrollar una cultura organizacional adecuada le sumamos el que sea “ignaciana”, el proceso adquiere aún mayor complejidad porque en él intervienen nuevos factores determinantes como el sentido de lo espiritual, la centralidad de la persona, el discernimiento en la toma de decisiones relevantes, etc.

En efecto, la cultura organizacional, al igual que la tierra, se mejora cuando la cuidamos, abonamos y protegemos, y en forma similar, se destruye y erosiona cuando la maltratamos, abusamos de ella, le destruimos su capa vegetal, sus fuentes de agua o la sobre-explotamos. Por esta razón, es necesario cuidar y cultivar adecuadamente la cultura organizacional.

Las personas equivalen, análogamente, a los materiales del edificio. Con ellas lo construimos. Edificios con malos materiales son frágiles.

En consecuencia, una institución constituida por personas de “buena pasta”, con valores y talentos, son la base sobre la cual se construye el edificio de una buena cultura organizacional. Hay valores claves que se desarrollan en la institución naturalmente, cuando las personas que poseen son de calidad. Valores tales como la ética e integridad, el respeto a las personas, la mente abierta al cambio, la confianza en el otro, el talento humano caracterizado por un gran profesionalismo, etc.

El buen desempeño de una institución depende, pues, de sus gentes en acción. Esta consideración nos traslada a los comportamientos de las personas. Temas centrales de ese buen desempeño son tales como el trabajo en equipo, la apertura al aprendizaje, la apertura — por tanto — al cambio, el sentido de la responsabilidad personal y social, la conducción de los líderes, la retroalimentación, el comportamiento productivo... estos son aspectos imprescindibles también en una organización que aspira los logros de la excelencia.

Con relación al proceso pedagógico que supone el trabajo sobre la cultura organizacional ignaciana, he visto que ha tenido éxito el programarlo alrededor de **cuatro ejes centrales**: *el eje de la persona de Ignacio de Loyola*, origen del carisma y la visión ignacianas. *El eje de la Espiritualidad Ignaciana*, es decir, el espíritu de la cultura organizacional, *el eje de la Pedagogía Ignaciana* que está llamada a ocupar en nuestras instituciones Universitarias un lugar privilegiado y *el eje de la gestión de calidad*, o liderazgo institucional al estilo de los Jesuitas o de la Compañía de Jesús (Vásquez, 2001).

2. Proceso crítico de la estructura institucional.

Este proceso crítico toca el punto crucial del modelo institucional de gestión y de la participación de los miembros de la comunidad educativa de la Universidad. De su estructura y dinamismo va a depender, en su mayor parte, la efectividad del modelo de universidad jesuítica e ignaciana.

Sintetiza muy bien el Padre Codina la problemática inscrita en este proceso crítico de la siguiente manera: *Uno de los desafíos que la Compañía de Jesús tiene por delante es diseñar diversos modelos de gestión de las universidades, de modo que se asegure la identidad jesuítica. No existe*

una estructura de gobierno unívoca: las alternativas son múltiples. Dentro de esta variada topología de modelos, habría que ver cuáles se adecúan más al mantenimiento de la identidad y cuáles, por el contrario, la dificultan. Hay estructuras de gobierno que, de hecho, dificultan cada vez más el preservar y fortalecer las características específicas de una universidad jesuítica (Codina, 1995, p.6).

En este sentido es importante recordar las orientaciones que analiza el Padre Alfonso Borrero S.I. en el Simposio Permanente sobre la Universidad. Sus estudios histórico-evolutivos de la Universidad muestran que este proceso es realmente crítico y que en él se pone en juego la visión, la misión y la gestión de la Universidad.

3. Proceso crítico del liderazgo ignaciano.

Este proceso crítico se relaciona y entrelaza obviamente con los anteriores pero tiene su propio peso. El estilo de liderazgo de la alta dirección está en el corazón del proceso. De hecho, las actitudes y comportamientos de los jefes, sobre todo los de la alta dirección, modelan definitivamente, la cultura organizacional. De ellos dependerá la orientación y sustentabilidad de la institución en el presente y hacia el futuro. Por esta razón, el aforismo que dice que *cuando un barco llega al puerto que no es, no es culpa del puerto... ni del barco*, adquiere aquí toda su relevancia.

Nadie como Ignacio de Loyola contribuyó a crear y construir el nuevo “modo de proceder” de la naciente Orden Religiosa. Su liderazgo fue indiscutible para lograrlo. En su vida, cuentan los primeros compañeros, hay una cosa absolutamente clara: aun hasta el mismo fin de su vida, ya enfermo crónico, era él quien tomaba las decisiones importantes. El Padre O’Malley indica que Ignacio delegó mucho pero continuó al frente hasta el fin. Nadie contribuyó, más que él, a forjar el modo de proceder de la Compañía y, a los ojos de sus contemporáneos, nadie lo encarnó mejor (O’Malley, 1993, p. 453-454).

Ignacio, sigue el Padre O’Malley (1993, 454), hizo tres cosas que fueron absolutamente cruciales para el estilo nuevo de la Compañía. Primero, escribió los Ejercicios Espirituales e hizo de ellos el libro fundamental de la Institución. Segundo, fue el motor del más extraordinario instrumento de gobierno, las Constituciones de la Compañía de Jesús. Tercero, cuando llegó el momento oportuno para tomar una decisión sobre los Colegios y Universidades, apretó el acelerador a fondo.

El don del liderazgo es difícil de analizar, pero consiste en gran medida en la clarividencia, en la habilidad para ver cómo, en una coyuntura dada, es más consecuente con el objetivo propuesto el cambiar que el persistir en la misma dirección. Consiste también en la valentía y dominio de sí mismo, requeridos para decidirse realmente a cambiar y a convencer a los otros de la validez y viabilidad de la nueva dirección. Tales fueron la perspicacia y la valentía de Ignacio acerca de los Colegios.

Tenía también otra cualidad, importante en un líder. Sabía reconocer y emplear el talento de otros para complementar el suyo. Las misiones encargadas a Nadal y Polanco son sorprendentes en cuanto a moldear la nueva Compañía. Sería difícil imaginar dos elecciones o delegaciones de responsabilidad más generosas.

Según Polanco, el secretario personal, Ignacio poseía ...*en un grado extraordinario ciertos dones naturales de Dios: gran energía para iniciar empresas arduas, gran constancia en continuarlas y gran prudencia en dirigir las a su fin* (Chonicon, 1:10).

Este es el liderazgo ignaciano en su mejor síntesis, hoy recogido por hombres de empresa y que manejan el tema del liderazgo, y al cual estamos llamados a hacerlo efectivo en nuestras Comunidades Educativas Universitarias! (Lowney, 2005)

4. Proceso crítico de la reestructuración del currículo y plan de estudios de nuestra oferta educativa incluyendo los aspectos que distinguen la visión ignaciana.

Sé que todos tenemos en mente en este momento, el Proyecto Educativo de nuestras Universidades y nuestra Misión y, en consecuencia, que todos buscamos la Formación Integral de nuestros alumnos y alumnas. Es una clave distintiva de nuestra propuesta, como sabemos. Y es un proceso crítico que, como los demás, es ineludible y prioritario.

El currículo, según especifica el P. Gerardo Remolina S.I., no es ya un conjunto de materias o asignaturas ordenadas y dosificadas de acuerdo con determinados intereses, sino un proceso que mira a la totalidad de la persona. Este proceso se basa, más que en objetos de estudio, en núcleos problemáticos de las personas y sociedades que es preciso clarificar y atender a través de la investigación conjunta de Maestros y alumnos. Es un proceso que ha de apuntar no sólo a la ‘profesión’ sino a la persona (Remolina, 1999).

En este orden de ideas, lo que estamos llamados a promover desde las Decanaturas y la Dirección, particularmente desde la Vicerrectoría del Medio Universitario o su equivalente, entre otros aspectos claves, es que nuestros alumnos y alumnas encuentren la posibilidad real de desarrollar las dimensiones personales en la academia y en las ofertas diversas que los Sectores de la Vicerrectoría del Medio Universitario o del Bienestar Estudiantil disponen para nuestros estudiantes.

El Perfil Ideal indicado por el Padre Fernando Montes S.I., lo expresa espléndidamente: *El profesional de la Universidad debe ser profundamente humano capaz de apasionarse por todas las manifestaciones del espíritu y dolerse con todo lo que quebranta la humanidad. La persona integral tiene ese equilibrio que le permite ser religioso sin ser beato; científico sin perder las otras dimensiones de la humanidad; artista sin despreciar la razón; deportista con conciencia de que el cuerpo no puede ser centro exclusivo de todos los ciudadanos; inquieto socialmente sin caer jamás en el simplismo demagógico. En fin, ciencia, arte, religión, deportes, deben amalgamarse en una síntesis armónica* (Montes, 1997, p.75).

Tampoco puede quedarse por fuera en una formación integral, la educación y el desarrollo de la afectividad. En efecto, dice el P. Montes S.I., *cuando llegue la hora del arqueo final la gran pregunta será si hemos sabido amar. Por eso una buena formación profesional se armoniza con la vida de familia y con el desarrollo de la capacidad de amistad fiel y profunda* (Montes, 1997, p.75).

Esta claridad de la propuesta ha encontrado, en alguna forma, su cauce a través de las ofertas que se hacen en la academia de nuestras Universidades y en los Sectores de la Vicerrectoría del Medio Universitario o de Bienestar Estudiantil.

Todo lo anterior nos plantea retos muy profundos, obviamente, pero aún nos queda a todos nosotros, quiero decir, a nuestras Universidades, el continuar trabajando por la incorporación de esta visión de formación integral a cada uno de los currículos de las Facultades y en el Plan de Estudios de las Carreras.

Y refirámonos ahora a nosotros los educadores en este contexto de la formación integral. De verdad, sin maestros integrales, más que profesores, no lograremos lo que nos proponemos. El Padre General varias veces se ha detenido en este punto fundamental recurriendo a nuestra tradición

pedagógica. La educación no sólo es un arte, el arte de educar y de enseñar, sino que el maestro debe ser, ante todo, un testigo. Recordemos algunos textos del Padre General sobre el tema pues este es el momento de hacerlo para que nos iluminen lo que estamos reflexionando.

En el Congreso de Estudios Internacionales sobre la Pedagogía de la Compañía de Jesús, en 1991, expresó lo siguiente: *En el preámbulo de la cuarta parte de las Constituciones, Ignacio pone el ejemplo personal de los profesores en primer plano, respecto a la enseñanza o a la retórica, como medio apostólico para ayudar a los estudiantes a crecer en los valores. En el interior de esta comunidad escolar, el profesor influenciará el carácter de modo persuasivo, al bien o al mal, con el ejemplo que dé de sí. En nuestra época, el Papa Paulo VI observaba con agudeza en la Evangelii Nuntiandi que “hoy los estudiantes no prestan mucha atención a los profesores cuanto a los testimonios, y si escuchan a los profesores, es porque son testigos”* (Kolvenbach, 1994).

Luego, en un discurso que conocemos muy seguramente, en 1993, *La Pedagogía Ignaciana hoy*, dice lo siguiente: *Como profesores de las Instituciones de la Compañía de Jesús, además de ser profesionales cualificados de la educación, debéis ser hombre y mujeres del Espíritu. Sois la ciudad edificada sobre la colina. Lo que sois se comunica más significativamente que lo que hacéis o decís. En nuestra cultura de la imagen, los jóvenes aprenden a responder a la imagen viva de los ideales que vislumbran en su corazón. Nuestras palabras sobre la entrega total, el servicio al pobre, el orden social justo, la sociedad no racista, la apertura al Espíritu, etc. pueden hacerles reflexionar. Pero el ejemplo vivo les arrastrará a desear vivir lo que significan estas palabras. Por eso, el crecimiento constante en el Espíritu de la Verdad debe conducirnos a una vida de plenitud y bondad tales que nuestro ejemplo suponga un reto para que nuestros alumnos crezcan como hombres y mujeres que se distingan por su competencia, integridad y compasión* (Kolvenbach, 1993).

Aquel significativo Perfil del Directivo y del Maestro que nos ha propuesto varias veces el Padre General, adquiere ahora un relieve especial. Es el Perfil de las cuatro “Cées”, es decir, que seamos Directivos y Maestros *Competentes, Compasivos, Conscientes y Comprometidos*. Todo un reto y una forma de vida. Por supuesto que este Perfil también se aplica a nuestros estudiantes y a los egresados profesionales.

Les he planteado aquí lo que considero son los retos prioritarios de nuestros Proyectos Curriculares, lo que considero que estos procesos críticos implican.

Nos queda por establecer a todos, en las políticas de Proyectos Curriculares de la Universidad, algo bien concreto sobre este tema. Que quienes nos sucedan sepan qué teníamos en mente y sepan cómo hacerlo en su momento. En esto simplemente retomamos el espíritu de la *Ratio Studiorum* que nos invitaba a lo que hoy llamamos aseguramiento de la calidad, o sea, a que lo que hemos logrado como valioso y digno de conservarse, no se pierda en las generaciones futuras.

Muchas gracias!

Referências Bibliográficas

- CODINA, SI., Gabriel. “*Los elementos constitutivos del modelo Universitario de inspiración ignaciana*”, en la Revista Renglones, No. 40, Abril-Julio de 1998, ITESO.
- Congregación General 34 de la Compañía de Jesús*, 1995, Decreto 13, párrafo 11.
- KOLVENBACH, SI., Peter Hans., *Pedagogía Ignaciana hoy*, Villa Cavalletti, 29 de abril de 1993.
- _____. *Discurso de apertura*, Messina, Noviembre 14 de 1994.
- _____. Discurso en la Universidad de Georgetown, 7 de Junio de 1989. Véase también el discurso de apertura en la Reunión Internacional de Rectores, Monte Cucco, Roma, mayo de 2001: *La Universidad de la Compañía a la luz del carisma ignaciano*, n. 15.
- _____. *Discurso a la Asamblea de la Enseñanza Superior de la Compañía de Jesús en los Estados Unidos*, Universidad de Santa Clara. California, Octubre de 2000, letra C.
1989. Véase también el discurso de apertura en la Reunión Internacional de Rectores, Monte Cucco, Roma, mayo de 2001: *La Universidad de la Compañía a la luz del carisma ignaciano*, n. 15
- LOWNEY, Chris. *El Liderazgo al estilo de los Jesuitas, las mejores prácticas de una Compañía de 450 años que cambió al mundo*. Editorial Norma, Bogotá, Enero de 2005.
- MONTES, Fernando, S.I. *Discurso de inauguración de la Universidad Padre Alberto Hurtado*, Santiago de Chile, Noviembre de 1997.

- O'MALLEY, SI., John. Los Primeros Jesuitas, Ed. Mensajero-Sal Terrae, España, 1993, pp. 453-454.
- RAMBLA, SI., José María, S.I., *De los EE. A la Pedagogía Ignaciana* y “*Le trataba Dios como un maestro de escuela*”, en Jornadas de Ignacianidad, ACODESI, Bogotá, 2002.
- REMOLINA, SI., Gerardo, *Reflexiones sobre la Formación Integral*, intervención sobre el tema en la Facultad de Educación, 1997. Publicado en Orientaciones Universitarias, PUJ, Bogotá, 1999,
- VÁSQUEZ, SI., Carlos, *La Visión Ignaciana, claves para la Educación de la Compañía de Jesús*, Bogotá, 1995.
- _____. *Las Características de la Educación de la Compañía de Jesús*, claves para la Renovación Ignaciana de nuestras Instituciones Educativas. Su proyección a la gestión educativa, Bogotá, 1996.
- _____. Claves para la comprensión de la cultura organizacional (integración de notas personales), PUJ Cali, 2001. Puede verse también para el proceso pedagógico de una cultura organizacional ignaciana, el proyecto para un diplomado en Pedagogía Ignaciana, PUJ Cali, 2001.

