

Southeast Pastoral Institute

BARRY UNIVERSITY

Descripción del Ver aplicado al Ministerio de Hospitalidad
en un Centro de Espiritualidad.

Por: Doris Resurrección

RSP 521 (3 créditos)
Planificación y Evaluación Pastoral Semestre: Primavera 2026

Profesor Marzo Artime, Ph.D.

Miami, 02/17/26

Aplicación del componente “VER” en el Ministerio de Hospitalidad en un Centro Espiritual

Al Centro Espiritual llegan los líderes de los grupos, acompañados en algunas ocasiones por miembros de su equipo, solicitando el uso de las instalaciones para realizar un retiro. Con ellos coordino la fecha disponible, generalmente un fin de semana: viernes, sábado y domingo, y revisamos las condiciones de la casa para el desarrollo adecuado del retiro. Al no tener contacto directo con los invitados que participarán, la Planificación y Evaluación Pastoral se orientará principalmente hacia los líderes y al equipo. Desde este lugar aplico el “Ver.” Reconozco también los límites de esta mirada, pues se realiza desde mi rol como coordinadora. Entiendo que una comprensión más completa de la realidad requiere el discernimiento compartido con otros agentes pastorales cuando se conforma un equipo para la elaboración de un plan pastoral.

1. Cómo aplico el componente “Ver” en mi ministerio.

Para aplicar el “Ver” en mi contexto pastoral considero tres dimensiones fundamentales: estructural, relacional y espiritual.

a) Dimensión estructural. Sin reducir el “Ver” a una descripción logística o cuantitativa, pero reconociendo que los datos objetivos son necesarios. Entre ellos:

- Cantidad de grupos que utilizaron el Centro durante el año.
- Número de personas por grupo.
- Frecuencia con la que cada grupo realiza retiros.
- Número de parroquias participantes.
- Proceso organizativo del Centro y recursos humanos disponibles.
- Condiciones físicas del lugar.

Estos elementos ayudan a tener una visión general de la realidad, aunque, por sí solos no definen la orientación pastoral.

b) Dimensión relacional (metodología cualitativa). Aquí el “Ver” adquiere mayor profundidad. Es necesario comprender:

- La historia de vida de los líderes y del equipo.
- Su proceso personal de formación, sus valores éticos y su testimonio,

- El nivel de compromiso y apertura a la escucha.
- El estilo de liderazgo: participativo o centralizado.
- La dinámica interna del equipo.
- Tensiones no expresadas.
- Prioridades en la toma de decisiones.
- Responsabilidades parroquiales y grado de apoyo recibido por parte de la Iglesia.
- La metodología que utilizan para invitar a los participantes.
- El seguimiento y acompañamiento posterior al retiro.
- Las expectativas que tienen.
- Sus inseguridades y dificultades.

Esta dimensión me permite ir más allá de la organización del evento y acercarme a la realidad humana que sostiene el retiro.

c) Dimensión espiritual. El retiro es, ante todo, una experiencia espiritual. Por eso considero esencial observar:

- Qué significa la conversión para el líder y su equipo.
- Cómo viven los momentos de oración.
- Si utilizan la Sagrada Escritura, el Catecismo o documentos de la Iglesia en su formación.
- Cuál es su motivación profunda para servir.
- Cómo se preparan espiritualmente, tanto personal como comunitariamente.

Aquí el “Ver” se vuelve discernimiento, porque busca reconocer cómo Dios está actuando en la vida de quienes sirven.

2. La descripción densa aplicada a las historias de vida

La enumeración de los hechos y las observaciones visibles no bastan para comprender la realidad. Es necesario captar el sentido interno de la acción; a esto se le llama descripción densa. No se trata solo de lo que la persona hace, sino del significado que da a lo que vive. Durante mi desempeño como coordinadora, los líderes y servidores me han compartido sus

historias de vida: su experiencia de conversión, sus motivaciones para servir, las barreras eclesiales o parroquiales que han enfrentado, situaciones familiares, temores, incluso su estado físico y espiritual. Aprendí a repreguntarles siempre con respeto, buscando comprender el sentido profundo de sus actitudes y reacciones. También considero importante indagar sobre la imagen de Dios que tienen y cómo se relacionan con Él. Toda esta experiencia transformó mi manera de escuchar, haciéndola más atenta, acogedora y empática. Comprendí que cuando una persona narra su historia no es “un caso más” para evaluar. Reducirla a un dato sería una forma de resistirse a ver la realidad.

Los datos cuantitativos ayudan, pero no definen por sí mismos la acción pastoral. Si el “Ver” se queda en lo externo, el “Juzgar” se vuelve débil y el “Actuar” puede no responder a las verdaderas necesidades.

Ejemplo de “descripción densa” aplicada a la Historia de Vida.

En una ocasión acudió al Centro un líder que, en apariencia, era muy organizado. Durante la conversación manifestó que su rol era insustituible; decía: “por mí se hace esto... los demás no saben actuar”. Su afirmación me produjo una inmediata incomodidad.

Intente comprender, Una mirada superficial podría catalogarlo como autoritario, pero intenté profundizar. Me pregunté si detrás de esa actitud había heridas del pasado, experiencias de falta de apoyo o reconocimiento, miedo a perder el control, o incluso una influencia cultural marcada por relaciones desiguales. Era necesario preguntarle por su historia, por qué había elegido servir y qué significaba para él ese ministerio.

Comprendí que el “Ver” también alcanza el nivel espiritual: busca interpretar cómo Dios está hablándole a la persona y cómo la persona le está escuchando. Es que cuando dos personas se encuentran y se escuchan con profundidad, se abre espacio al discernimiento. Dios se revela en la historia. Entonces la Palabra puede iluminar esa experiencia y orientar el crecimiento.

Trabajar desde la descripción densa orienta mi actitud pastoral. Ya no se trata solo de coordinar retiros, sino de acompañar procesos, comprender la historia personal y espiritual de los líderes es “ver mejor” la realidad para ayudarlos en su propio camino de conversión y maduración pastoral.

Adelantándome a posibles acciones, considero que herramientas como la Ventana de Johari podrían ayudar a los líderes y equipos a conocerse mejor, mejorar su comunicación y crecer en su servicio.

“Que Dios nos en guie y nos de humildad para comunicarlo en el camino pastoral ”