

Análisis sociológico de una crisis: La vida en los institutos religiosos

por Valeriano Baillo Ruíz
Sociólogo

Crisis de identidad eran, quizá, las palabras más repetidas para explicar las características de ese huracán de dudas, de replanteamientos, de críticas, que hace unos años empezó a azotar a toda la clase sacerdotal en general y a los institutos religiosos en particular. Hoy ya no se puede hablar de crisis, sino, más bien, de sus consecuencias. Estas se concretan en la grande e insólita escasez de candidatos al sacerdocio y en el elevado número de bajas, tanto entre los sacerdotes como entre los religiosos.

Sin querer excluir las posibles responsabilidades individuales en el origen, en el mantenimiento y en el desenlace de la crisis, sin embargo, a mi juicio, el problema es ante todo social, y por eso es también general, como diría Durkheim. Es desde una perspectiva sociológica, por lo tanto, desde donde cabe el estudio y diagnóstico correcto del fenómeno.

«La Humanidad vive hoy un nuevo período de su historia, caracterizado por cambios profundos y rápidos que progresivamente se extienden por todo el universo. Provocados por la inteligencia y por la actividad creativa del hombre, repercuten sobre él mismo, sobre sus ideas y aspiraciones individuales y colectivas, sobre su modo de pensar y de actuar, tanto en sus relaciones con las cosas como con los demás hombres. De este modo se puede hablar de una auténtica transformación social y cultural, que llega a reflejarse incluso en la religión. Y al igual que toda crisis de crecimiento, esta transformación conlleva no pocas dificultades» (1).

Esta visión que los padres conciliares nos dieron del mundo contemporáneo no ha perdido actualidad. Nos encontramos de hecho en una sociedad en profundo cambio.

La Iglesia, para acortar la distancia entre sus instituciones y el mundo moderno, eligió en el Vaticano II el camino del «aggiornamento» y de la renovación. Sacudidas por el terremoto conciliar, las congregaciones religiosas emprendieron también la búsqueda de una adaptación a las nuevas condiciones. Todo ello dio origen a una situación de ambivalencia, de tensión, de anomía.

(1) *Gaudium et spes*, núm. 7, Concilio Vaticano II.

V. BAILLO RUIZ

Voy a examinar el fenómeno en su planteamiento teórico y en sus repercusiones en la vida organizada, concretamente en los institutos y congregaciones religiosas, ya que sus características de vida en grupo facilitan el análisis sociológico.

LA ANOMIA: EL PLANTEAMIENTO DE DURKHEIM

La teoría sobre la anomia tiene su origen en el intento de Durkheim de explicar las formas patológicas y las consecuencias de la división del trabajo (2): la creciente división del trabajo va acompañada de una coordinación imperfecta de los roles, de un descenso de la solidaridad social, de una disminución del consenso social. Para Durkheim, estas características aparecieron cuando los que desempeñaban las diversas funciones especializadas en la división del trabajo no vivían ya en una interacción social tan íntima y continua que permitiese el desarrollo gradual de un sistema de reglas y de acuerdos. A falta de estas reglas, la imprevisión y la incertidumbre fueron aumentando; las acciones de los individuos de un determinado sector de trabajo no resultaban ya correlativas a las acciones y a las expectativas de los trabajadores de otros sectores; la gente perseguía en el trabajo objetivos contradictorios; el resultado era, pues, la confusión, el deficiente desempeño de las funciones sociales esenciales, la tendencia a la desintegración social; en una palabra, el conjunto de reglas comunes, principal instrumento de regulación de las relaciones entre los elementos y el sistema social, se había roto. Durkheim utilizó el término anomia para describir esta situación. Ausencia total de normas y alegalidad son las expresiones que más se aproximan a la idea de Durkheim (3).

Durkheim utilizó también el término de anomia al tratar el problema del suicidio. Distinguió tres tipos principales de suicidio, a uno de los cuales llamó suicidio anómico, que tiene su origen precisamente en una situación de confusión de valores, en donde la cohesión social aparece resquebrajada y en las que las aspiraciones individuales resultan frustradas.

LAS APORTACIONES DE R. MERTON

Cuarenta años después, Merton, siguiendo las huellas de Durkheim, intentó sentar las bases de una teoría general de la anomia.

En su sistematización teórica distingue, por una parte, las metas, los intereses culturalmente definidos, los objetivos considerados legítimos por todos los miembros de la sociedad o del grupo, en una palabra, los valores; y por otra, las normas, es decir, el camino adecuado para la consecución de las metas, o el instrumento que por estar enraizado en las costumbres y en las instituciones de la sociedad o del grupo, es señalado como el único procedimiento lícito para la consecución de los fines propuestos.

Ahora bien, en un momento determinado puede darse un desajuste entre las metas y los medios para alcanzarlas. «Este desajuste y la tensión que de él resulta conducen a un debilitamiento de los compromisos de los hom-

(2) E. Durkheim: *La división du travail social*, Paris, PUF, 1963.

(3) A. K. Cohen: *Deviance and Control*, New Jersey, 1966, pág. 136.

ANÁLISIS SOCIOLOGICO DE UNA CRISIS

bres en relación con las metas sancionadas culturalmente o en relación con los medios institucionalizados para conseguirlas, es decir, conducen a los estados de anomía» (4).

Para Merton, pues, la anomía consiste en una «crisis de la estructura cultural, ocurrida como consecuencia de un profundo desajuste entre las normas y las metas establecidas culturalmente, por una parte, y los medios socialmente aprobados de que disponen los miembros del grupo para actuar en conformidad con ellas, por otra» (5).

De lo que se deduce que, para Merton, la anomía no es un hecho patológico individual, sino más bien un hecho social, cuyas raíces se hunden en la misma estructura socio-cultural.

Para explicar las formas modernas de anomía, Merton parte de la hipótesis, según la cual algunas estructuras sociales presionan sobre los individuos a fin de obligarles a adoptar una conducta inconformista.

La situación anómica, por lo tanto, ha de considerarse como normal, dado que constituye una etapa obligatoria en todo proceso de cambio socio-cultural.

LA VIDA RELIGIOSA ORGANIZADA: UNA SITUACION ANOMICA

La situación por la que atraviesan actualmente los institutos religiosos parece que podría encuadrarse perfectamente dentro del concepto de anomía. El esfuerzo por actualizarse ha originado malestar, confusión, ambivalencia, en definitiva, una situación de anomía en el sentido utilizado por Durkheim y por Merton, es decir, ausencia de normas, discordancia entre las normas oficiales y las conductas individuales, desajustes entre las metas y los medios. El término anomía viene a ser la traducción sociológica de todas esas expresiones de uso corriente entre los clérigos: crisis de identidad, pérdida de la identidad, etc.

Como hemos visto anteriormente, desde una perspectiva sociológica la situación anómica aparece cuando resulta difícil toda referencia a una norma precisa. Esto es justamente lo que está sucediendo en la vida de los institutos religiosos, en donde por una parte no se aceptan modelos heredados de la tradición y, por otra, no se consigue obtener la legitimación de los nuevos comportamientos por parte de la doctrina tradicional o de las personas con autoridad. «No sabe uno cómo hacer o pensar», se oye frecuentemente decir entre los clérigos.

En realidad, algunas normas han sido cambiadas oficialmente y otras han caído en desuso ante las nuevas circunstancias. También debido a las experiencias realizadas y, muchas veces sin esperar la confirmación por parte de la autoridad, se han anticipado toda una serie de cambios. Ante semejantes situaciones, la autoridad o no ha llegado a pronunciarse o se ha visto obligada a reafirmar el valor de las normas tradicionales. De este modo, resulta fácilmente comprensible el que para los representantes de ese mecanismo de identificación y control, la fase de experimentación y búsqueda que están viviendo las instituciones religiosas, favorezca las acti-

(4) A. K. Cohen: *O. c.*, pág. 139.

(5) R. K. Merton: *Social Theory and Social Structure*, The Free Press, 1949.

V. BAILLO RUIZ

tudes y los comportamientos anómicos. Por otra parte, es fácil observar que con frecuencia se ignora la posición oficial de la organización religiosa, llegando a confundir a sabiendas la puesta en estudio de ciertas normas con la desaparición de las mismas. Asimismo hay una tendencia a apoyarse sobre ciertos cambios oficiales, para anticipar otros más radicales y globales.

Digamos, pues, que los institutos religiosos están viviendo una situación de cambio, cuyo origen se remonta al deseo de poner en práctica la modernización deseada por el Vaticano II. En muchos casos, la misma organización ha puesto en crisis algunas normas, colocándose en una situación de búsqueda. Pero dado que en muchos aspectos la organización se muestra retrógrada, los miembros independientemente de los cauces oficiales han anticipado toda una serie de cambios. Ante este hecho consumado, las reacciones de la autoridad han sido diversas: unas veces ha permanecido en silencio, resultando difícil interpretar si tal silencio significa aprobación o condena; otras, ha intervenido para legitimar los cambios o para reafirmar el valor de las normas tradicionales.

He ahí, pues, los rasgos principales de la situación anómica por la que atraviesa la vida religiosa. Pero, dije antes, que, desde el punto de vista sociológico, la anomia no se refiere a situaciones patológicas individuales, sino a una situación social de grupo. Tampoco entraña necesariamente una perspectiva moral o una circunstancia de carácter anormal. Es simplemente una fase obligatoria dentro de un proceso de cambio. La anomia, concretamente, cualifica una situación coyuntural constituyendo el concepto clave para interpretar un periodo de transición. Con estas observaciones quiero salir al paso de una opinión bastante generalizada, sobre todo, en las altas esferas eclesásticas que reduce «tout-court» la problemática actual de la vida religiosa a deficiencias personales. La inserción, en cambio, de los problemas dentro del cuadro conceptual de la anomia induce a pensar que en el fondo las dificultades son más de tipo estructural que personal.

RESPUESTAS A LA ANOMIA

Para superar el estado de anomia, es decir, el desajuste entre las metas y los medios, se dan diversas respuestas o reacciones por parte de los grupos. Merton las clasifica así: innovación, ritualismo, renuncia, rebelión.

a) Innovación (6).

Merton entiende por innovación el uso de medios no reconocidos institucionalmente, pero con frecuencia altamente eficaces en orden a la consecución de las metas aprobadas por la cultura. «Esta respuesta aparece cuando el individuo, habiendo asimilado la importancia cultural de la meta, no acepta, sin embargo, las normas institucionales que regulan la forma y los medios para su consecución». O también cuando el individuo, muy ligado afectivamente a las metas, se percata de que las fórmulas o métodos institucionalmente aprobados no aseguran ya su consecución. En tales circunstancias el individuo se siente obligado a emprender un camino distinto al que le marca la cultura a fin de asegurar la consecución de las metas.

Dentro de nuestro contexto de estudio—la vida religiosa organizada—, una reacción de tipo innovador consistiría en la adhesión afectiva a los

(6) R. K. Merton: *O. c.*, págs. 226 a 240.

ANÁLISIS SOCIOLOGICO DE UNA CRISIS

valores propuestos institucionalmente, pero cuya realización se intentara a través de caminos y normas diferentes de las utilizadas tradicionalmente. En esta dirección habría que enmarcar, quizás, la renovación conciliar de aquellos que pretenden realizarla actualizando los medios institucionales, es decir, quienes pretenden acortar distancias entre ciertas formas institucionales de pensamiento, de acción, de organización, etc., dentro de la vida religiosa y las corrientes actuales del mundo contemporáneo, manteniendo, no obstante, intactos los objetivos de fondo de la institución. Tal es la línea en la que se mueven muchos de los intentos renovadores dentro de las congregaciones religiosas.

b) Ritualismo (7).

El ritualismo es el tipo de comportamiento en el que las normas, originalmente medios, se convierten en fines en sí mismas. Toda la preocupación se centra en el cumplimiento minucioso de las normas sin preguntarse si conducen realmente a las metas establecidas. De este modo, se permanece prisionero de la legalidad, sometiéndose meticulosamente a las normas institucionales, hasta el punto de llegar a sentir profundo malestar ante cualquier novedad, cambio, renovación.

El ritualista es el que, en medio de la confusión y de la frustración, se aferra a la seguridad que le ofrecen las rutinas y las normas institucionales largamente probadas por el éxito del pasado, y garantiza, por tanto, para el presente en donde todo parece derrumbarse.

Dentro del contexto que nos ocupa, un ejemplo de ritualismo aparece en el caso del superior jerárquico que, ante todo y sobre todo, se afana en imponer ciega e indiscriminadamente las normas disciplinares, olvidando que la disciplina sólo es un medio y no un fin.

c) Renuncia (8).

«Este modelo de comportamiento consiste en un sustancial abandono, tanto de las metas culturales a las que anteriormente se les atribuía valor, como de los sistemas institucionalizados para alcanzarlas». Manifestaciones de este tipo de comportamiento pueden ser las diversas formas de quietismo, de resignación, de derrotismo. Se trata de una reacción más bien pasiva, dado que se abandonan las metas y los medios institucionalizados sin proponer otras alternativas. Quienes adoptan este tipo de comportamiento viven en el grupo, pero sólo en sentido formal, exterior; en realidad no pertenecen al grupo.

«Es, pues, un comportamiento derivado del continuo fracaso en el intento de llegar a las metas establecidas a través de los medios legítimos y de la incapacidad, a causa de las prohibiciones interiorizadas para utilizar un camino ilícito. El conflicto se resuelve mediante el abandono de metas y medios. La evasión es total, el conflicto es eliminado y el individuo se convierte en un ser asociado. Al contrario del conformista, que hace girar las ruedas de la sociedad, este desviado representa una pasividad improductiva; al contrario del innovador, el cual es, al menos, un incansable buscador de nuevas fórmulas, éste no descubre ningún valor en conseguir la meta; al contrario del ritualista, el cual, por lo menos, se adapta a las costumbres

(7) R. K. Merton: O. c., págs. 240 a 247.

(8) R. K. Merton: O. c., págs. 628 a 636.

V. BAILLO RUIZ

establecidas, éste apenas se preocupa de actuar según la forma institucional.»

Dentro de la vida religiosa, también existen individuos que han optado por esta vía. Cuando los aires de la renovación empezaron a extenderse, con ellos aparecieron, también la confusión, la tensión y los conflictos. Ante esta situación, la reacción de algunos consistió en el abandono de las metas culturalmente prescritas y de las normas institucionales. Probablemente habían asimilado tanto las metas como los medios institucionales establecidos, pero en el nuevo contexto, las vías institucionales no aseguraban ya la consecución de las metas. Habiendo interiorizado fuertemente la obligación moral de utilizar sólo los medios sancionados por la organización religiosa, les faltó valor para adoptar medios no prescritos, los cuales, en el nuevo contexto, serían los únicos que aseguraran la consecución de las metas. Esta incapacidad para desviarse de las pautas establecidas hace inevitable la entrada en acción del mecanismo de la evasión. Hay que observar, sin embargo, que tal comportamiento tiene un carácter más bien individual que colectivo.

d) Rebelión (9).

Esta reacción consiste en un repudio activo de las metas y de los modelos de conducta predominantes en la sociedad o en el grupo y la sustitución por otras metas y por otros medios. Es una ruptura con la estructura cultural y social existente y una adhesión a nuevos objetivos, a nuevos modelos conceptuales, a nuevos tipos de comportamiento y a nuevas instituciones. La rebelión se diferencia de la renuncia por consistir en una adaptación activa, y no pasiva, a la situación. La rebelión es un programa para la acción, mientras que la renuncia supone un resignarse a la no acción.

Se inicia el camino de la rebelión cuando determinados individuos o grupos consideran las instituciones vigentes como una rémora en orden a la consecución de ciertas metas personales o de grupo, consideradas como legítimas. En la rebelión se da una auténtica superación de valores; de ahí que la experiencia, directa o indirecta, de la frustración lleva a poner en crisis valores que precedentemente eran apreciados. Así como los ritualistas pueden llegar a un hiperconformismo, debido a que están sometidos a un sentimiento de culpa engendrado por una previa falta de conformidad a las reglas, así también la rebelión abierta constituye generalmente la etapa siguiente a un período de excesiva sumisión.

Un ejemplo de este comportamiento dentro de la congregación religiosa lo tenemos en situaciones de abandono de la organización. Posiblemente, buena parte de las actuales defecciones habría que analizarlas, pues, a la luz de este tipo de comportamiento. Un fenómeno parecido al de la rebelión abierta lo constituye la conducta de aquellos que, rechazando de plano las metas y los medios de la organización religiosa, pretenden, sin embargo, continuar siendo sus miembros. Esta es la estrategia—por llamarla de algún modo—de los que quieren modificar el sistema desde dentro.

(9) R. K. Merton: *O. c.*, págs. 249 a 252.

EL INSTITUTO RELIGIOSO COMO ORGANIZACION TOTAL.

1) El instituto religioso es una organización.

Una de las posibilidades para estudiar, desde una perspectiva sociológica el instituto religioso es considerarlo como una organización. Según A. Etzioni, «las organizaciones son unidades sociales (o agrupaciones sociales) deliberadamente constituidas y orientadas a la consecución de fines específicos» (10); se caracterizan también por la subdivisión del trabajo, del poder y de la responsabilidad, por la presencia de uno o más centros de poder y de control, por la posibilidad de sustitución del personal.

Ahora bien, en el instituto religioso encontramos muchas de estas características. En efecto, en él se da una multiplicidad de relaciones entre los miembros, la posibilidad de una cierta distancia y desconocimiento entre ellos, una cierta autonomía, si bien no siempre igual, entre las diversas unidades fundamentales, una jerarquización del sistema de autoridad. También la dinámica interna para la consecución del fin propio del instituto refleja, con frecuencia, la dinámica de las organizaciones en sus diversos aspectos, como, por ejemplo:

— La subdivisión del trabajo, del poder, de la responsabilidad; subdivisión que si bien no está siempre basada en modernos criterios científicos, sin embargo, influye poderosamente en la orientación de las directrices para la consecución de los fines.

— La presencia de uno o más centros de poder, que controlan los esfuerzos unitarios del instituto para alcanzar el fin, característica que no se da en todos los institutos ni a través de todos los tiempos. Hoy se observa, sin embargo, cada vez más, una tendencia generalizada hacia este esquema.

— La mutabilidad del personal, es decir, la posibilidad de cambio y de sustitución de aquellas personas cuya actividad no satisface al instituto. En efecto, éste puede efectuar diversas combinaciones con sus miembros mediante ascensos y traslados.

2) El instituto religioso es una organización normativa (11).

Etzioni clasifica las organizaciones según los tipos de integración de los participantes, que son determinados a su vez por la forma de poder utilizada preferentemente por la organización (coercitivo, remunerativo y normativo) y por el tipo de compromiso expresado por los participantes en sus relaciones con la organización (compromiso alienado, calculado, moral) (12).

(10) A. Etzioni: *Sociologia dell'organizzazione*, Bologna, Il Mulino, 1970, págs. 11-12.

(11) E. Servais-F. Hambye: «Structure et signification, Problème de méthode en Sociologie des organisations claustrales», *Social Compass*, XVIII/1 (1971), 30-32.

(12) A. Etzioni: *A comparative Analysis of Complex Organizations*, New York, The Free Press, 1968.

V. BAILLO RUIZ

Según el tipo de poder y de compromiso que prevalezca, las organizaciones son denominadas coercitivas, utilitarias y normativas. Dado que el poder que prevalece en los institutos religiosos es el normativo, y el compromiso que se exige es el moral, considero al instituto religioso como una organización normativa, es decir, la que ejerce el control sobre sus miembros mediante el uso de símbolos y conduce a un compromiso normativo y a una interiorización de los valores.

3) El instituto religioso es una organización total.

Siguiendo el análisis de Etzioni se pueden distinguir las organizaciones según la difusión de las normas, que van desde un mínimo que controla poca actividad a un máximo que tiende a controlar tanto las actividades internas como las externas, y según el ámbito organizativo (objetivos), determinado por el número de actividades realizadas conjuntamente por los miembros de la organización. Ahora bien, las organizaciones que tienen un máximo grado de difusión de las normas y de ámbito organizativo se denominan organizaciones totales (13). Incluyo en este tipo de organizaciones a los institutos religiosos, debido a muchas de sus características y a la forma como se han organizado hasta ahora. No sólo Etzioni sugiere esta clasificación, sino que también Goffman enumera entre los cinco tipos de organización total «las abadías, monasterios, conventos y otros tipos de claustros» (14).

Para Goffman, la característica principal de la organización total consiste en la anulación de las barreras que separan generalmente las tres esferas de la vida: dormir, divertirse, trabajar. «El hombre tiende a dormir, a divertirse y a trabajar en lugares diversos, con compañeros diversos, bajo autoridades diversas o sin algún esquema racional de carácter global.» La organización total tiende a ejercer sobre sus miembros una especie de acción englobante, dirigida a satisfacer todas o la mayor parte de las necesidades humanas. De ahí su tendencia a producir una ruptura con el ambiente y una minuciosa regulación de la vida, del sistema de interacciones y relaciones sociales, de la transmisión cultural; todo ello, dentro de un espacio delimitado, que se convierte en residencia, lugar de diversión, puesto de trabajo

Estas características de la organización total aparecen, dentro de ciertos límites, en el instituto religioso, ya que éste tiende a abrazar en toda su globalidad la vida de sus miembros. Digo «dentro de ciertos límites», porque hay excepciones y sobre todo hoy que se da una fuerte tendencia hacia la separación más o menos neta entre la comunidad de vida y de trabajo, de acuerdo con la línea de la evolución actual de la sociedad civil, en donde aparecen separadas las actividades familiares de las profesionales. Como más adelante veremos, podemos encontrar aquí uno de los motivos de las dificultades que encuentran los institutos religiosos para continuar teniendo sobre sus miembros «ese atractivo» que ejercían en el pasado. Profundizaré en este hecho, deteniéndome ahora en algunos aspectos de la organización total.

Como hemos visto antes, la organización total viene a ser un campo socio-cultural en donde tiene lugar un cierto tipo de organización de las relaciones humanas y de la vida colectiva, una determinada forma de trans-

(13) A. Etzioni: *Sociologia dell'organizzazione...*, pág. 134.

(14) E. Goffman: *Asylums*, Torino, Einaudi, pág. 35.

ANÁLISIS SOCIOLOGICO DE UNA CRISIS

misión de los modelos culturales y un tipo concreto de elaboración de la propia idiosincrasia. Voy a examinar, pues, más detalladamente los aspectos de la organización total a nivel social, cultural y personal.

Desde la perspectiva del sistema social, el Instituto religioso, en cuanto organización total, se caracteriza por un cierto tipo de estratificación jerárquica: los directivos y los miembros. Mediante las relaciones de poder, los miembros están sometidos a un reglamento que regula su vida diaria, en cuyo marco se supone satisfacen la totalidad de sus necesidades.

Desde un punto de vista cultural, la vida religiosa, organizada en sentido de totalidad, se caracteriza por tener como objetivo la conducción de sus miembros a una adaptación normativa, haciéndoles interiorizar normas y valores específicos. Cada individuo aparece inserto dentro del ámbito marcado por la regla y viene socialmente definido a partir de ella. En esta perspectiva, el instituto religioso puede presentar la imagen de un universo cerrado que crea los propios signos de éxito, los propios símbolos de prestigio, sus propios caminos de promoción interna, así como el margen de desviación autorizada.

En la organización total, los comportamientos que no se ajustan a una norma interna son percibidos indirectamente como anormales, por resultar incomprensibles dentro del cuadro institucional. El individuo estará obligado a la adhesión, incluso bajo amenaza de expulsión. Estamos cerca de las características culturales fundamentales de la organización total; ésta dispone de un solo sistema de lectura y valoración de las conductas individuales. Observemos, ya desde ahora, cómo este tipo de socialización difiere netamente del actualmente en vigor dentro de la sociedad global, en donde el individuo, dentro de ciertos límites, puede elegir sus universos de referencia.

Desde el punto de vista de la personalidad, el instituto religioso, en cuanto próximo a la organización total, se caracteriza por el hecho de que el rol de mayor incidencia sobre la identidad del individuo, el que determina su estatuto dentro del grupo, puede parecer fijado en forma definitiva. Por otra parte, el contenido de cada rol no está totalmente al alcance de la iniciativa del individuo, sino que aparece institucionalizado a partir de las normas y de los valores admitidos. La dificultad práctica en que se encuentra el individuo de cambiar el rol y de modificar su contenido le puede inclinar a superar las objeciones personales y a aceptar más fácilmente las decisiones de la autoridad.

La socialización de un nuevo miembro se conseguirá mediante la sustitución de los valores adoptados por el individuo en su vida anterior por las normas y los valores de la organización. Los numerosos ritos característicos de toda organización total, como, por ejemplo, el vestido, el cambio de nombre, el corte del cabello, etc., tienen como objetivo simbolizar esta ruptura. Es así como se pretende crear en el nuevo miembro una nueva personalidad, definida a partir de la identificación con un proyecto colectivo de vida que libremente acepta.

Naturalmente, esto no significa que un miembro de una organización total no pueda tener un proyecto de vida personal; lo que quiere decir es que éste no podrá realizarse sino en consonancia con el proyecto colectivo, cuyas coordenadas pueden aparecer fijadas desde centros decisivos exteriores a la propia iniciativa individual. El proyecto colectivo proporciona al individuo miembro un soporte estable a través del cual puede desarrollar

V BAILLO RUIZ

su propia personalidad. En caso de ruptura durante la socialización, el miembro construirá, para los momentos no programados, una segunda forma de vida, cuyos objetivos y medios de realización escaparán al reglamento.

Más adelante veremos la posibilidad, por ejemplo, dentro de la vida religiosa organizada de llegar a un contra-sistema o, al menos, a un sistema de lectura y de organización de la vida diaria diverso del oficial.

LOS INSTITUTOS RELIGIOSOS, EN LA ENCRUCIJADA (15)

El tipo de cambio realizado dentro de los institutos religiosos podemos situarlo en uno de estos tres niveles: oposición espacial (dentro-fuera); oposición social (alto-bajo de la jerarquía); oposición temporal (antes-después de la entrada).

Por lo menos hasta ahora, los institutos religiosos han intentado organizarse según esquemas similares a los de la organización total. Hoy, debido a los cambios acaecidos dentro de la Iglesia y de la sociedad global, parece que se están apartando bastante de los primitivos esquemas. Efectivamente, existe un alejamiento de la posición indicada. Se tiende a romper los muros que les separan del mundo, a acortar las líneas jerárquicas verticales y a hacer menos drástica la ruptura de los miembros con la vida anterior.

Estas tendencias explican, por otra parte, las dificultades de los institutos religiosos para continuar imponiendo a sus miembros el propio universo simbólico, es decir, para conservar el monopolio de una interpretación única de la realidad y de un proyecto de vida colectivo. En este sentido se podrá comprender fácilmente el hecho de la difusión, dentro de un ambiente social de secularización y de pluralismo ideológico, de la situación de anomía en el interior de la vida religiosa organizada. En efecto, los institutos religiosos arriesgan perder, cada vez más, la autoridad sobre sus miembros, los cuales, por otra parte, en un contexto de mercado de las ideas, se sienten a menudo desorientados.

La estabilidad de que gozaban las congregaciones religiosas puede explicarse partiendo del hecho de que las estructuras de poder se apoyaban sobre un sistema cultural común a todos los miembros, fundado en un contexto religioso unificado y coherente. Ahora, este soporte cultural, que ha constituido la fuerza de la vida religiosa organizada, puede convertirse en su debilidad, desde el momento en que empiezan a darse una serie de cambios irreversibles. En un contexto cultural en transformación, los esquemas que se pretende hacer interiorizar se aceptan con mayores dificultades; al mismo tiempo, disminuyen las posibilidades de controlar eficazmente a los miembros.

La crisis actual de las congregaciones religiosas hay que entenderla a partir del debilitamiento de la institucionalización en el plano cultural y social. Se ha verificado un descenso en el grado de interiorización de los valores y de estructuración de la interacción: los institutos religiosos aparecen ahora más débiles como instituciones, tanto en el sistema cultural como en el social. Esta es la razón por la cual se da un debilitamiento de su poder de control sobre los miembros, paralelamente a la disminución en los individuos miembros del sentido de culpa respecto al incumplimiento

(15) E. Servais-F. Hambye: O. c., págs. 43-44.

ANÁLISIS SOCIOLOGICO DE UNA CRISIS

de las directrices propuestas. En semejantes condiciones, el papel de la autoridad, la cual retiene y controla los resortes de la transmisión cultural, resulta muy arduo; es más, para poder mantenerse, la autoridad se ve obligada a inventar nuevas formas de actuación.

LA AUTORIDAD

Dado que este estado de cosas—que he resumido bajo el concepto de anomía—no es el reflejo de una situación individual, sino más bien la consecuencia de una situación objetiva de cambio que se da dentro de la Iglesia y del mundo actual, para superarlo es muy importante el papel que vaya a asumir la organización, sobre todo a nivel de líderes y de miembros investidos de autoridad.

A fin de asegurar la continuidad difundiendo modelos del pasado, la autoridad, en un primer momento, puede adoptar una postura defensiva, acentuando el mecanismo estabilizador y, sobre todo, reformando las legitimaciones, transmitiendo un sentido de culpa ante la desviación o defendiendo la ejecución material de normas que habrían perdido ya parte de su sentido (legalismo, ritualismo). Ella tenderá a multiplicar sus intervenciones, intentando crear una serie de tabús con los que oponerse a los cambios exigidos por la situación.

Puede suceder que algunos de los miembros acepten este planteamiento, ya que les reporta seguridad; otros, en cambio, conscientes de alternativas más adecuadas, pueden entrar en conflicto con la autoridad (16). Si la situación sigue cambiando, las soluciones impuestas aparecen cada vez más inadecuadas, llegando incluso a resultar contraproducentes.

El mejor camino es entonces permitir la participación de los miembros en la toma de decisiones. La anomía es una ruptura entre las normas y el comportamiento, derivada de una falta de interiorización de las normas y de los valores. Ahora bien, las posibilidades de éxito de esta interiorización dependen del grado de compromiso que el individuo tenga con la organización. La moderna teoría del «management» nos dice que este compromiso resulta favorecido con la participación del individuo en los procesos decisivos, ya que le obliga a tomar su parte de responsabilidad.

La participación activa en los cambios resulta, pues, un factor esencial en orden a evitar la pasividad de la mayor parte de los miembros o la rebelión abierta de aquellos con tendencias desviantes. Los cambios impuestos corren el riesgo de ser aceptados de una forma rutinaria, conduciendo a una nueva forma de ritualismo; también pueden dar lugar a la aparición de un contra-sistema que proponga una lectura de la vida diaria distinta de la oficial.

LA LOGICA DE LOS MIEMBROS

En una organización total, a la que se asimilan bastante los institutos religiosos, existe una imposibilidad estructural de elaborar un proyecto de vida individual. El miembro se siente obligado a identificarse con el proyecto

(16) J. Remy: «Innovations et développement des structures. Les problèmes que pose l'institutionnalisation», *Lumen Vitae*, 24 (1969), 204-208.

V. BAILLO RUIZ

colectivo que le viene impuesto. Es más, el desarrollo de la propia personalidad consiste en la conformidad con el proyecto colectivo.

Si la socialización no es perfecta o si existe insatisfacción en algunas necesidades fundamentales, tanto si son naturales como si han sido adquiridas a través de mecanismos de transmisión cultural, se tenderá a colmar dicha insatisfacción mediante compensaciones secundarias clandestinas o no previstas oficialmente. Esto hará que el sistema funcione de un modo diverso y con un sentido diferente al dispuesto en las esferas oficiales. El observador superficial percibirá solamente el funcionamiento del sistema institucional, ya que éste se manifiesta tanto por medio de los canales institucionalizados de comunicación, como a través de los discursos racionalizadores oficiales (17). Sin embargo, una visión más profunda nos permitirá ver que en determinadas situaciones se da un distanciamiento entre el proyecto colectivo institucional y el seguido realmente por los miembros.

Ahora bien, hoy más que nunca existe la posibilidad de que aparezca en las congregaciones una doble interpretación de la vida cotidiana. En el pasado, la lógica del religioso se realizaba casi exclusivamente alrededor de las valoraciones trascendentes, a-históricas. Su visión del mundo se insertaba dentro de un orden dado «a priori», en el que los individuos se desarrollaban en una actitud esencial de adaptación y ajuste. El religioso, al ingresar en la congregación, confiaba su personalidad a la organización, la cual intentaba modelarla de acuerdo con sus propios criterios. La vida religiosa organizada del pasado se asemejaba mucho a la sociedad feudal circundante, en donde las relaciones sociales eran cerradas y jerárquicas, la cultura unívoca y fundada en la referencia a un orden meta-social.

La evolución tiene hoy otra dirección: apertura al mundo. Esta política aperturista modifica la imagen de la organización religiosa y de su funcionamiento, que tiende cada vez más a insertarse dentro de la cultura global, en donde el proceso de secularización y el pluralismo ideológico constituyen las notas dominantes.

Quizá ahora, después de estas reflexiones sociológicas, puedan comprenderse mejor los problemas que se le plantean a la organización en relación con el ejercicio del control sobre sus miembros, así como las dificultades con que tropiezan las legitimaciones oficiales, incluso cuando son innovadoras, para ser aceptadas.

(17) Remy: L. c., 36-42.