

## **INFORME DEL COMITÉ DE PLANEACION PASTORAL RESUMEN EJECUTIVO**

### **I. INTRODUCCIÓN**

En enero del 2006, el Cardenal Seán O'Malley estableció el Comité de Planeación Pastoral para atender el reto principal que la Iglesia enfrenta en los años por venir, concretamente, el limitado número de sacerdotes que estarán disponibles en el futuro de esta Arquidiócesis. El Cardenal pidió al Comité:

- Ver lo que existe en términos de servicios y programas;
- Revisar los más prácticos a nivel diocesano, regional y nacional; y
- Formular recomendaciones y prioridades para guiar la Arquidiócesis en el futuro.

El citó la necesidad de un plan que ponga a las parroquias en posición de apoyar los diferentes esfuerzos pastorales necesarios para la vida pastoral, incluidos por ejemplo:

- Posibilitar vibrantes comunidades de culto;
- Alcanzar a los laicos no-comprometidos y a los separados;
- Servir a los pobres y a aquellos en los márgenes de la sociedad;
- Servicios de un equipo de profesionales y voluntarios;
- Buen funcionamiento de los consejos de pastoral y finanzas; y
- Formación de laicos competentes y entrenados.

### **II. HALLAZGOS**

#### **La Realidad Católica Nacional**

Entre los líderes nacionales de la Iglesia, se ha difundido la conciencia del cambio de la naturaleza en el equipo parroquial. A lo largo del país el sacerdocio está envejeciendo; más de un cuarto del total de los sacerdotes diocesanos están en retiro, enfermos o incapaces de ejercer su ministerio activamente. Dentro de los siguientes veinte años, 29,000 de los sacerdotes que sirven hoy estarán por encima de la edad de 75 años. Durante este mismo periodo de veinte años, solamente 9,000 sacerdotes serán ordenados. A nivel nacional, más de 30,000 ministros laicos tienen un rol de liderazgo y cerca de 15,000 diáconos permanentes están sirviendo en parroquias.

#### **La realidad en la Arquidiócesis de Boston**

La Arquidiócesis de Boston es actualmente servida por un total de 500 sacerdotes activos. De ellos, 38 están inactivos por salud o no están asignados, 97 están en ministerios especiales y 365 están en el ministerio parroquial. De estos en ministerio pastoral, 108 tienen 65 años de edad o más. En un promedio proyectado de pérdida neta de 25 sacerdotes **activos** por año y un promedio proyectado de 5 nuevos sacerdotes ordenados al año, **para el 2015 habrá solo 292 sacerdotes activos, es decir sacerdotes que no están retirados o deshabilitados permanentemente, de los cuales solo un estimado de**

**212 estarán posibilitados para el ministerio parroquial. Esto dejará aproximadamente de 10-12 sacerdotes en cada uno de los 20 vicariatos trabajando tiempo completo en la parroquia.** No todos los sacerdotes activos serán capaces o estarán dispuestos a servir como párrocos. De la misma forma más comunidades religiosas – como Maristas, Oblatos y Franciscanos – regresarán el liderazgo de sus parroquias a la Arquidiócesis debido al insuficiente número de sacerdotes; así mismo unas pocas nuevas comunidades tomarán responsabilidad de algunas parroquias. La actual dependencia de muchos sacerdotes en edad de retiro para asistir la vida litúrgica seguramente continuará, pero sus números empezarán a descender.

La Arquidiócesis es servida también por 219 diáconos permanentes, 163 de los cuales están activos, 17 están no están asignados, 5 son externos, 30 son diáconos retirados, 2 están inactivos por salud y 2 están en asignaciones especiales. Sirviendo a la Arquidiócesis también hay una variedad de ministros laicos que incluyen 97 asociados de pastoral, 89 directores de educación religiosa, 41 coordinadores de educación religiosa, 74 administradores de educación religiosa, 186 administradores financieros y 128 encargados del ministerio juvenil. Algunos dentro de estos grupos sirven en roles dobles (y han sido contados dos veces aquí).

Claramente hay una necesidad de planear para los futuros equipos de trabajo de nuestras parroquias. Lo que se haga para planear sobre el futuro del cuidado pastoral tiene que hacerse en forma que genere confianza, pues dentro de la arquidiócesis se siente una ansiosa necesidad por reconstruir la confianza en los líderes de la Iglesia, en las estructuras y en las enseñanzas. Quienes diseñen los procesos e iniciativas tienen que estar constantemente alertas sobre esta realidad. La confianza esta conectada con transparencia, consulta, comunicación, integridad, seguimiento y muchas otras cualidades deseadas. Uno de los factores que afectan el bajo nivel de confianza en la planeación pastoral son los treinta años de historia dentro de la arquidiócesis iniciando planes pastorales y deteniéndose a mitad del camino cuando las preguntas difíciles surgen. Los Decanatos han intentado y producido cambios, pero con resultados mixtos. La reconfiguración del 2004, que llevó a una reducción de 62 en el número de las parroquias, resultó con mucha disensión.

Muchos católicos profundamente comprometidos quieren y necesitan apoyo de recursos que cada vez son más y más reducidos. Un gran número de católicos no asisten a la Misa Dominical, luchando con su lealtad a la iglesia, y se quedan "al margen". Estos son tiempos de misión. Enlistar fieles para tomar parte en actividades y en aspectos de misión esta siendo cada vez más y más difícil en muchas parroquias. Esta situación probablemente continuará siendo un desafío.

La vida parroquial ha llegado a ser complicada, con políticas de negocios, regulaciones, etc. Dedicando tiempo y atención, y en muchos casos mermando el tiempo que un párroco puede dedicar a sus deberes pastorales. El costo del mantenimiento de las instalaciones y de los salarios carga grandemente y limita la efectividad de muchas parroquias. La financiación en las parroquias necesita un mayor stewardship (voluntariado oficial) más que una sobre dependencia en el bingo, en las rentas, etc.

Actualmente la arquidiócesis carece de una infraestructura que pueda sostener un efectivo plan pastoral. Hay solo algunas conexiones de colaboración entre parroquias. Hay mucho más clérigos dirigiendo tareas pastorales y celebraciones litúrgicas ahora que las que pueden ser sostenidas por un viejo y numéricamente reducido grupo de clérigos. Sin un fuerte mandato, la vida pastoral de la arquidiócesis continuará declinando a un paso más acelerado.

La misión debe ser acompañada por la necesaria autoridad delegada a cada Obispo Regional para supervisar la planeación y **debe incluir una** llamada a la responsabilidad de parte de las parroquias. Al mismo tiempo **los obispos** deben rendir cuentas tanto entre ellos como **al** Arzobispo de los ejercicios de su autoridad. Compartir esta autoridad delegada con sus respectivos vicarios foráneos es dada.

### **De un lado al otro de los EU: Respuestas diocesanas a realidades similares**

Los contactos con otras diócesis indicaron que ha habido dos modos de respuesta a la realidad actual: 1) un ad-hoc, caso-por-caso que se enfoca al asunto del equipo de una parroquia individual o, 2) el desarrollo de un amplio esfuerzo diocesano para planear e implementar futuras soluciones del personal, como es evidenciado por: Louisville, Cleveland Portland, Maine. Este último proceso esta caracterizado por:

- ◆ Un fuerte llamado diocesano de parte del obispo a todas las parroquias para planear soluciones para el personal, por el bien de la misión pastoral.
- ◆ El uso cuidadoso de todos los cuerpos consultivos existentes. Por ejemplo, el Consejo Presbiterial, el Consejo Arquidiocesano, en apoyo a las estrategias de planeación.
- ◆ La creación de un comité de planeación respetado (*o implementación*) que determine con el obispo las opciones disponibles de organización del personal y que sean aceptables dentro de la diócesis.
- ◆ **Articulación de directrices para parroquias para que sean consideradas vibrantes;**
- ◆ **Llegada de una amplia perspectiva diocesana en la que los servicios pastorales y litúrgicos puedan razonablemente llevarse a cabo en y entre parroquias, a que extenderlo (por ejem., frecuencia y número de eventos litúrgicos) y por quienes (clérigos, ministros eclesiales laicos, comité laical);**
- ◆ El compromiso de todas las parroquias (organizadas en agrupaciones pre-determinadas) a través de un proceso consultivo dirigido a las recomendaciones acerca del futuro del personal parroquial para cada conjunto de parroquias agrupadas;
- ◆ **Determinación y comunicación a grupos parroquiales de un razonable pronóstico en el número de clérigos que estarán disponibles para servir en un área;**
- ◆ El compromiso de los líderes nacionales (Obispos Regionales y Vicarios) a animar y supervisar el proceso consultivo y de planeación en y entre parroquias;
- ◆ El calculo de todas las recomendaciones por el comité de planeación, incluyendo la calidad del proceso consultivo y la viabilidad de las recomendaciones;
- ◆ Presentación del Plan total al obispo diocesano para su revisión y aceptación;
- ◆ Publicación de un amplio plan recomendado, tiempo para información adicional para ser considerado y modificaciones a realizar; y

- ◆ Promulgación de las decisiones, a menudo con un límite de tiempo para su implementación.

### Los modelos parroquiales actualmente en marcha en los Estados Unidos son:

- ◆ Parroquias individuales con un sacerdote como pastor.
- ◆ Ministro Formal de Coordinación, en el cual dos o más **parroquias están trabajando unas con otras** para proveer servicios y evitar duplicación de ministros
- ◆ Una parroquia individual con un administrador—un diacono, religioso u hombre o mujer laico.
- ◆ Dos o más parroquias con un párroco.
- ◆ Dos o más parroquias con un administrador pastoral
- ◆ Dos o más parroquias servidas por un equipo de sacerdotes sirviendo *in solidum* (Canon 517.1)
- ◆ Una parroquia y un pastor sirviendo en múltiples sitios de culto
- ◆ Fusión de dos parroquias, con un párroco y un lugar de culto.
- ◆ Cierre de una parroquia

Todos estos modelos suponen que el personal parroquial esta en posición de complementar el ministerio del párroco. Cualquier modelo implementado debe considerar la importancia de la celebración Eucarística, especialmente el domingo.

### III. RECOMENDACIONES

**Si no nos enfocamos a un amplio programa diocesano a futuro, guiado por el Arzobispo, es seguro, que la Arquidiócesis encarará una continua serie de cierre de parroquias como resultando especialmente del límite de empleados y de problemas financieros. Encarará también la herida y el enojo que acompañan dichos cierres.**

**Cualquiera que sea el enfoque a futuro que se tome, es inevitable que muchos aspectos en la estructura de las presentes parroquias no será sostenido por mucho tiempo, ni incluso en el futuro inmediato. La vida parroquial habrá de verse muy diferente del presente en tanto las parroquias se esfuerzan en usar recursos más limitados para la misión. Características tales como el número de parroquias, la disponibilidad y modelos de liderazgo, así como la extensión de servicios litúrgicos y pastorales ofrecidos indudablemente tendrán que cambiar. Factores tales como el típico tamaño de una parroquia, el compartir los recursos financieros entre parroquias, y el criterio para la vitalidad de la parroquia, todos requerirán de una cuidadosa consideración.**

**El desarrollo de adecuados modelos y prioridades para las parroquias es muy importante. Esto es lo más importante en vista de la gran necesidad de ayudar a la gente a encontrarse con el Señor, a apreciar y conocer su fe, a vivir su fe profundamente, y a responder a la llamada Bautismal a la santidad y participación en la misión. El fracaso al desarrollar modelos adecuados y directrices diocesanas-amplias para el suministro de servicios pastorales**

**resultará en el agotamiento del personal, especialmente de los sacerdotes, y el enfoque de las parroquias en un mero mantenimiento más que en la misión.**

**El Comité de Planeación Pastoral recomienda pasos que necesitan ser tomados para lograr los cambios necesarios con el fin de conocer los retos por venir. Estos pasos pueden ser vistos en dos niveles: parroquial y arquidiocesano.**

### **Nivel Parroquial**

- ◆ Ante todo en esta recomendación: La Arquidiócesis de Boston debe emprender un proceso de planificación semejante a aquellos planes de algunas diócesis de E.U. como se describe anteriormente. El Arzobispo, después de una amplia consulta, debe decidir sobre que opciones acerca de los *empleados parroquiales/de estructura* deben ser implementados en la Arquidiócesis de Boston, y de acuerdo con que estipulaciones y prioridades. Una combinación de parroquia, inter-parroquia y un amplio plan diocesano necesitan ser parte de esto.
- ◆ La cooperación y colaboración son esenciales entre sacerdotes y empleados en el vecindario (o grupo) de parroquias de diversas maneras. (El arzobispo necesitará tomar algunas decisiones de políticas específicas que guiarán el proceso). La "Planeación Pastoral para la Misión" necesita ser entendida bien por todos, y llevada a cabo dentro de las parroquias y especialmente dentro de los consejos pastorales parroquiales. Cada agrupación de parroquias necesitará llegar a un plan pastoral para dirigir muchos asuntos prácticos, tales como planes para cubrir funerales, emergencias sacramentales, ajustes en los horarios de misa para asegurar que la misa del domingo y la misa diaria estén disponibles en caso de enfermedad, retiro y vacaciones.
- ◆ Muchos ministros eclesiales y fieles parroquianos necesitan entender cual es el significado del termino y el proceso de "Planeación Pastoral para la Misión", un proceso que ya debería de existir en las parroquias, el personal y especialmente en los consejos pastorales parroquiales. Para meterse bien en este proceso, todas las parroquias necesitarán ayuda más allá de sus propios recursos, y con la asistencia de bienes Arquidiocesanos que será necesario que existan y que estén disponibles. Esas parroquias que han emprendido un efectivo, proceso de planeación deben ser felicitadas, apoyadas y animadas en sus esfuerzos. Aquellos que están con dificultades con el necesitan ser ayudados con servicios apropiados y otros recursos. Aquellas parroquias que nunca han estado involucradas en ningún plan necesitan un mandato y fuerte apoyo de parte de la arquidiócesis y de sus delegados.
- ◆ Planeando hacia el futuro, dentro de las agrupaciones parroquiales y con una amplia consistencia diocesana, una agrupación del plan pastoral —elaboró en colaboración con otras parroquias involucradas—lo que debe dirigir tales asuntos

como: una cantidad real de trabajo para todos los ministros parroquiales que reconocen los roles apropiados de los miembros del staff y reconocen la necesidad de renovación espiritual periódica y regular, así como la continua formación. Las prácticas fundamentales necesitan ser estipuladas como aceptables, y de hecho normativas, para una consistente cobertura pastoral a través de la arquidiócesis.

### **Nivel Arquidiocesano**

Con el fin de efectuar lo necesario para un cambio básico en la infraestructura de planeación pastoral, debe ocurrir lo siguiente:

- ◆ Un mandato del Arzobispo para todas las parroquias a fin de introducirlas al amplio plan pastoral.
- ◆ Delegación de autoridad a los obispos y vicarios como líderes claves/animadores del plan.
- ◆ Selección de un Comité de ejecución para revisar las opciones del personal parroquial y para consultar con el Arzobispo acerca de las opciones aceptables.
- ◆ Determinación de agrupaciones de las actuales parroquias para un plan inter-parroquial.
- ◆ Desarrollo de un predominante, que abarque todas las comunicaciones del proceso distintivo para esta iniciativa.
- ◆ Educación/formación de todo el clero, del personal y de los fieles alrededor del cambio de actitud necesario para desarrollar respuestas más creativas para las necesidades pastorales de la parroquia en el siglo 21.
- ◆ Presentación a los grupos parroquiales, de la agenda de planeación y del tiempo limite incluyendo una orientación acerca de las deliberaciones concernientes a la opción del personal que mejor encajen en la realidad de cada agrupación.
- ◆ Compromiso de recursos para las necesidades urgentes y para el proceso de formación del laico, religiosos, seminaristas y clérigos sí hay un número disponible suficiente para servir bien.
- ◆ Fortalecer los consejos pastorales parroquiales por mandato y apoyar el efectivo cumplimiento de su rol primario como consejeros del párroco para la planeación pastoral.
- ◆ Re-establecimiento de un amplio mecanismo de planeación arquidiocesano que acoja las reuniones de planeación inter-parroquiales.
- ◆ Desarrollo de un programa para la preparación y formación de administradores parroquiales potenciales (sí este modelo de personal parroquial es aprobado). Algunos asociados pastorales actuales y algunos diáconos permanentes podrían ser de entre los primeros candidatos.
- ◆ Un plan para el aumento de programas de formación del seminario como de talleres, cursos o programas para el desarrollo de habilidades en planeación pastoral, dinámicas de grupos, relaciones interpersonales y liderazgo/organización. Estos talleres, cursos y programas deben en muchos casos estar abiertos a participantes laicos y religiosos.
- ◆ Un método de búsqueda/evaluación de aprendizaje o de los resultados relacionados con un nuevo liderazgo parroquial y con los modelos de personal, dado lo novedoso de los modelos.

- ◆ Un método para proveer, en un nivel más alto que el de una parroquia o de un grupo local de parroquias, alguna ayuda financiera para parroquias que no tienen los medios para reclutar el personal necesario (por ejem. gerente de negocios) o para proveer servicios parroquiales esenciales.

### **Elementos importantes del proceso de planeación propuesto para el Arzobispo**

- ◆ Articular una visión para la Arquidiócesis de Boston, sus prioridades para la planeación pastoral, y el criterio para parroquias vibrantes/lLENAS de vida.
- ◆ Mandato de un plan pastoral arquidiocesano con y entre parroquias
- ◆ Autorización a los obispos regionales, y sucesivamente a los vicarios decanos, para supervisar la implementación del mandato a la luz de la visión expresada y de las prioridades.
- ◆ Mandato para que todos los clérigos y los consejos pastorales parroquiales sean formados y educados en los pasos para un efectivo plan pastoral, junto con el compromiso financiero, de personal y de otros recursos para asistir a las parroquias en esta desafiante empresa.
- ◆ Anuncio de la esperada participación de los clérigos, del personal y de los fieles en el plan.
- ◆ Mantener agrupaciones parroquiales conscientes del probable número de sacerdotes esperado para estar disponible por grupo.
- ◆ Tomar suficiente tiempo para la educación acerca de cualquier cambio propuesto en el modelo del personal y acerca de la relación entre los roles de la parroquia y de la Arquidiócesis en el proceso.
- ◆ Llamar a todos los católicos de la Arquidiócesis a la necesidad de una amplia visión de la Iglesia.
- ◆ Plantear una esperanza de que debe haber formación de los estudiantes del seminario y de los miembros potenciales del personal para esta nueva realidad.
- ◆ Guía de la Arquidiócesis en fijar esperanzas razonables para el suministro de servicios litúrgicos y pastorales en parroquias y grupos de parroquias.

### **Formación del Personal Parroquial**

Los miembros del personal parroquial bien preparado necesitan colaborar entre ellos y también con el personal de las parroquias vecinas. En vista de esto, las prioridades emergen:

- ◆ De alguna manera poner juntos seminaristas, candidatos al diaconado, ministros eclesiales laicos, para aspectos de formación que se beneficiarían de esta combinación.
- ◆ Cuando el arzobispo, el obispo regional o el vicario decano reúne a la gente para hablar de esperanza, de planes o de asuntos de la vida pastoral, todos los diferentes miembros pastorales deberían ordinariamente estar invitados a participar. Esto no impide que apropiadamente, en algunos momentos, sacerdotes, diáconos permanentes u otros ministros se reúnan para dirigir asuntos, como grupos separados.

- ◆ Ofrecer procesos de formación y actualización al personal, con la esperanza de que cada miembro del personal se dedique en alguna forma al desarrollo profesional de manera conjunta como equipo.
- ◆ Asegurar que el programa de Maestría en Arte en el Ministerio del Seminario de St. John permanezca competitivo con otros programas e incremente el número de graduados. Hay una necesidad de explorar la tensión financiera que hace vacilar a los estudiantes para registrarse. A los donadores mayores se le puede pedir establezcan becas. Además de apoyo arquidiocesano a los programas para recaudar fondos y/o becas para establecer un fondo que podría ayudar en esto.
- ◆ Un programa similar al desaparecido programa AIM? necesita ser reinstituído para complementar lo que ahora se ofrece a nivel diocesano. Los voluntarios laicos necesitan no solamente técnicas a desarrollar, sino también, y más importante, una sólida base teológica y de formación que AIM había ofrecido a los seglares.

### **Consideraciones Respecto a Agencias Arquidiocesanas Más Lejanas**

- ◆ **Para sustentar y aumentar los esfuerzos de planeación pastoral a nivel parroquial, se debe desarrollar y adoptar una planeación cultural a todos los niveles de la Arquidiócesis. Es bien sabido el principio de "las mejores prácticas" que la cultura de una organización es establecida por la(s) persona(s) que esta en la cima. Para nuestra iglesia local, a menos que el Arzobispo establezca un proceso anual de plan pastoral como prioridad para su gabinete, para todas las agencias de la Arquidiócesis y para cada parroquia individual en cooperación con las parroquias vecinas, entonces una cultura de reacción ganara fácilmente sobre una cultura de planeación sensible a las necesidades pastorales.**
- ◆ Un efectivo plan pastoral requiere que las prioridades pastorales sean sentadas por el obispo, en colaboración con el consejo presbiterial, el consejo pastoral arquidiocesano y el gabinete. Bajo el liderazgo de los secretarios del gabinete, cada agencia debe comprometerse en el proceso de planeación estableciendo metas que reflejen las prioridades planteadas por el Arzobispo, desarrollando programas y un presupuesto que apoye estas metas y evalúe el progreso hacia sus logros.
- ◆ El personal de las agencias de pastoral, en particular, de la Oficina de Planeación e Investigación, son el recurso natural de personas para los logros que las parroquias buscarán. Materiales publicados existentes y actuales pueden ser muy prácticos.
- ◆ Convocar anualmente a los consejos pastorales parroquiales y financieros con el arzobispo para compartir recursos y experiencias.
- ◆ Uso del Consejo Presbiterial y Pastoral Arquidiocesano para ayuda del arzobispo en la creación de una cultura de planeación.

## **Puntos Conclusivos**

El comité es consciente de que los esfuerzos mencionados en este reporte pueden ser muy costosos en términos de tiempo, energía y finanzas. Muchos pueden preguntarse: ¿podemos permitirnos intentarlo? Nuestra respuesta es: ¿Podemos permitirnos el no hacerlo? Esperamos que los esfuerzos se puedan llevar a cabo tan simple como sea razonablemente posible sin sacrificar el ánimo, la sabiduría, el respeto y de una manera en que no ponga una carga muy difícil sobre los sacerdotes, parroquias, personal arquidiocesano y los fieles.

Puede haber muchos otros asuntos que aquellos dirigidos en este reporte tales como: parroquias preparadas para la transición a nuevos párrocos; planeación del personal para complementar nuevos modelos parroquiales; la perspectiva y desafío de sacerdotes internacionales sirviendo en nuestras parroquias; el contenido específico de formación de programas en vista a las necesidades de planeación pastoral; las realidades de planeación pastoral entre diversos grupos culturales. Los lectores de este reporte pueden pensar bien en muchos otros. Si este reporte motiva algunas buenas reflexiones y se dirige a especificaciones y a la expansión de algunos asuntos más adelante, eso puede ser de mucha ayuda. Si esto lleva también a acciones pensadas y a acciones conjuntas por el bien de la misión de la Iglesia, entonces esto será un éxito.

## **Miembros del Comité**

Rt. Rev. John Ahern	Párroco de, St. Mary, Brookline
Hna. Marian Batho, CSJ	Secretaria del Consejo, de Servicios Regionales de la Arquidiocesis
Sra. Linda DeCristoforo	Asociada Pastoral de Our Lady of Grace, Chelsea/Everett
Rev. Robert Deehan	Director, de la Oficina del Personal Clerical
Hna. Mary Anne Doyle, CSJ	Directora de Planeación, Oficina de la Escuela Católica
Rev. George Evans, Chair	Párroco, St. Julia, Weston/Lincoln
Sr. Harry Foden	Voluntario, Oficina de Recursos y Planeación
Sra. Mary Jo Kriz	Ministerio de los Jóvenes, Immaculate Conception, Marlboro
Diácono Philip LaFond	Diácono, Christ the King, Brockton
Rev. Robert McMillan, SJ	Director, Oficina de Planeación e Investigación
Hna. Dorothea Masuret, CSJ	Directora, Oficina de Ministerios Eclesiales de Laicos
Sra. Regina O'Connor	Ministerio de Jóvenes/Directora de Educación Religiosa, M.P.B., Dover, St. Theresa, Sherborn
Hna. Evelyn Ronan, SND	Asociada de Pastoral, St. John, Wellesley/Newton
Sra. Maureen Simmons	Directora, de la Escuela de St. Agatha, Milton
Rev. Michael Steele	Párroco, Our Lady, Star of the Sea, Marblehead

CSJ	Hermanas de San José
SND	Hermanas de Notre Dame
SJ	Sacerdote Jesuita