

Trayectoria y propuesta de Formación Permanente en la diócesis de San Juan de los Lagos

*Servidores según el corazón de Jesucristo,
Buen Pastor*

P. HORACIO CARMONA Y P. MIGUEL DOMÍNGUEZ
DE S. JUAN DE LOS LAGOS

1. Contexto histórico

Desde el inicio de la diócesis se tuvieron diversas actividades de semanas de estudio, retiros, ejercicios, y encuentros del presbiterio con motivos celebrativos y un pequeño equipo organizador.

La Diócesis de San Juan de los Lagos comenzó, el año 1972 hace 37 años. Ha tenido cinco obispos. Actualmente consta de 320 sacerdotes y 16 diáconos para una población aproximada del millón de habitantes. La edad promedio del clero es de 48 años.

El año 1985 comenzó el primer plan diocesano de pastoral, y desde entonces hemos aprendido a trabajar en equipo, en comunión y participación, con una pastoral orgánica, planificada: elaborando desde la base (*el marco de realidad, marco doctrinal, diagnóstico, objetivo específico, políticas, estrategias, curso de acción*) y programación anual y revisión. La pastoral presbiteral, desde entonces, ha llevado un proceso que se ha enriquecido con las experiencias de cada uno de los cinco planes y cada obispo y equipo coordinador le ha dado su sello propio.

2. Estructura

Actualmente las responsabilidades se reparten: en primer lugar en el Obispo

que ha sido el principal impulsor para crear una mentalidad o cultura como camino que compromete y obliga a todos, sin excepción. Ha estado al pendiente de que se realicen los programas con una mejor calidad y participación de todos. Se preocupa por la vida ordinaria de cada uno con entrevista personal en particular a los más jóvenes y la actividad extraordinaria que coordina el equipo.

La Comisión Diocesana de Pastoral Presbiteral, traduce esa mentalidad y cultura de FP tiene el encargo de llevar adelante el plan de pastoral y proyectar y programar cada año diversas actividades en cada una de las 4 dimensiones y evaluarlas involucrando a todos. Se ha tratado de darle estabilidad y recursos de lugar, tiempo y económicos.

Está formada por el coordinador general, 4 encargados: 1 de cada dimensión; 1 para sacerdotes jóvenes de 0-5 años con un plan, programa e itinerario específico. Y 10 encargados, uno por cada decanato. Se ha trabajado con entusiasmo, se va avanzando en vivir la comunión y participación, fomentando la corresponsabilidad de todos. Aparece el problema de la inestabilidad de encargados.

En el área de previsión social hay 3 equipos de servicio que llamamos voca-lías: uno para la asistencia fraterna de enfermos, otro para sacerdotes, ancianos y eméritos. Otro para seguro de vehículos.

3. Proceso desde 2004 a 2010

Al comienzo la esperanza; creer que sí es posible. El año 2004 quisimos crear un acontecimiento como referencia existencial que involucrara a todos y partiera de la base poniendo en el decanato el nivel más decisivo para crear un ambiente más favorable mediante la integración humana y una nueva visión de la formación permanente de *docibilitas: aprender a aprender*, lograr una disponibilidad constante de aprender.

El instrumento más eficaz han sido los talleres decanales que iniciamos con el documento *Reaviva el don de Dios* del CELAM. Cada año tenemos una asamblea en el inicio y dos reuniones plenarias para afianzar el contenido con conferencias y síntesis para recoger las propuestas de líneas de acción. Se trata de concientizar que la formación se funda en la ordenación sacerdotal, es un don que se reaviva en forma permanente, integral, se realiza principalmente en la vida ordinaria, es para todas las edades y situaciones de cada uno, también es sistemática y vinculante. *O se vive la conversión permanente o será frustración permanente, etc.*

De ahí arrancamos con el programa de talleres de formación en decanatos para unificar criterios y actitudes siguiendo un proceso en 6 años. Lo más

interesante es que han sido bien aceptados por casi todos, asisten con buena voluntad y se ha logrado principalmente la integración y la fraternidad además de la concientización. El programa de talleres fue de tres años para reflexionar en el ser sacerdotal con los temas de:

- 1) Identidad y fundamentos de la espiritualidad sacerdotal.
- 2) Dirección espiritual.
- 3) Estudio para elaborar el manual de párrocos y vicarios.
- 4) La fraternidad y celibato, el sacerdote y la sexualidad.
- 5) Discipulado: pobreza, castidad y obediencia.

Y otros ahora en la misión continental sobre el quehacer

- 6) La iniciación cristiana.
- 7) Pastoral urbana.

El próximo está programado con temas de bioética y otros relacionados con la pastoral familiar.

La planeación del año 2005 se hizo en cada uno de los 4 encuentros generacionales. El primer paso fue analizar la realidad y se hizo con un método que ayudó a hacer una buena lectura de la situación con lo específico de cada generación y lo que es común a la mayoría. Se ha estado retroalimentando con otras encuestas y cuestionarios para captar bien los dinamismos y necesidades. Al mismo tiempo estar aportando iluminación doctrinal y motivación que llegue a la cabeza y al corazón para traducirlo en actitudes y comportamientos

4. Plan de formación

El objetivo general es: *Intensificar el proceso de formación permanente e integral, en fraternidad y corresponsabilidad, para que, configurados con Jesucristo buen pastor, hagamos presente el Reino de Dios y demos respuesta a los desafíos de la cultura actual.*

Es un plan unitario para todos. Solo se tiene diferenciado el de 0-5 años y se hacen intentos para tener uno específico de adultos en plenitud; hace falta para mediana edad y de madurez.

En cada dimensión el objetivo con políticas y estrategias se concretiza en la programación anual que tiene diversas actividades.

4.1. Metas en la dimensión humana

- Crecer en la fraternidad y solidaridad
- Fomentar la mejor distribución de bienes
- Fomentar la cultura de la salud física y mental

En la programación las actividades que más favorecen han sido la reunión de talleres decanales como el mejor espacio para crear la pertenencia y sentido de familia presbiteral. También las reuniones plenarias, 5 al año y los encuentros generacionales. Igualmente se promueven convivencias interdecanales, algunas con retiro.

Las ausencias preocupan y son motivo de buscar a quien se aleja. Se ha crecido en solidaridad con la participación de bienes económicos en los organismos y en ocasiones de enfermos, difuntos, jubileos, etc.

4.2. Metas en la dimensión espiritual

- Profundizar en la espiritualidad propia del sacerdote diocesano
- Buscar la santidad en nuestro ministerio pastoral

En este programa se ha insistido constantemente en la oración y espiritualidad eucarística especialmente este año sacerdotal. Se siente la necesidad de la dirección espiritual y poco a poco se va realizando más esta experiencia. Para eso se tiene un taller de capacitación para unos 20 sacerdotes que están dispuestos a dar este servicio. En cuanto a los ejercicios espirituales ha sido un logro que todos participaran en tres tandas con el mismo expositor, con la temática de acuerdo a nuestro programa.

Una sombra es el activismo que es pretexto para no darle tiempo necesario a la oración.

4.3. Metas en la dimensión intelectual

- Favorecer el estudio y la reflexión personal
- Promover la capacitación y especialización de los presbíteros

Los talleres son el medio principal. Hay un curso de 4 días que organiza el TEC cada año al que asiste una tercera parte aproximadamente. Ha habido apoyo para quienes quieran prepararse en alguna especialidad.

En reuniones y asambleas aceptan intervenir con gusto sacerdotes de todas las edades.

No se siente afán de hacer carrera, tener títulos o buscar el escalafón; aunque ya se ven, en algunos, señales de competencia.

Se reconoce que falta más hábito de estudio y lectura y de mayor profundización, con un plan personal lo que ocasiona conformismo, superficialidad y pocas aspiraciones y tendencia a empolvarse.

4.4. Metas en la dimensión pastoral

- Madurar nuestra identificación con Jesucristo buen pastor en la caridad pastoral
- Propiciar espacios de participación

- Ser sensibles a las necesidades de los demás, Promoviendo la calidad de vida sacerdotal

Un logro importante ha sido el crecimiento en espíritu misionero. Actualmente prestan sus servicios en otras diócesis los 15 diáconos y más de 20 presbíteros. Salieron 10 en el último año.

El proceso de pastoral orgánica es la escuela de caridad pastoral continua que nos hace involucrarnos y revisar continuamente nuestras actitudes de discípulos misioneros. Se organiza un taller especial para párrocos y encargados de comunidad.

La credibilidad en ocasiones falla por búsqueda de gratificaciones, confort o falta de celo apostólico y no brilla en algunos el testimonio de pobreza y caridad.

5. Exigencias

- Continuar con el redescubrimiento de lo esencial: la identidad
- El compromiso personal, entusiasmar a retomar siempre su camino de crecimiento
- Superar toda forma de individualismo
- La capacidad de interpretar la cultura y la historia
- La atención a la vida concreta de la persona y su pertenencia a la familia presbiteral
- La reapropiación del tiempo: formarse en la vida diaria y no solo en eventos extraordinarios
- Como fruto del año sacerdotal: intensificar la centralidad de la Eucaristía y el encuentro con Cristo vivo en el kerigma para testimoniarlo
- Seguir avanzando en la formación en la dimensión misionera y apertura universal.

6. Retos

- 1) *Suscitar el interés y participación activa y creativa de cada uno de los sacerdotes*, leer la vida como historia de salvación del presente y como aliento y fermento del futuro.
- 2) Interrelación de la formación permanente con la inicial en planes de formación con la actitud permanente de aprender. En la inicial

aprende a aprender, se desbloquea y libera de prejuicios y resistencias inconscientes para entregarse libre y generosamente al ministerio. Hay un curso de formación permanente en 4º de teología y algunos formadores participan en el equipo.

3) Se necesita ya formar otro equipo de atención para sacerdotes que trabajan en misión en otras diócesis.

4) La purificación en la madurez afectiva y mejorar la calidad de las relaciones entre los sacerdotes.

5) Avanzar en *la institucionalización* con personal cada vez más capacitado, con recursos, tiempo, y estabilidad, con itinerarios más específicos y afianzar la continuidad del proceso sin interrumpirse por cambio del personal. Hacer efectivo el papel del decano como promotor responsable de la formación permanente.

6) Promover que cada uno haga su propio plan personal con asesoría o dirección espiritual.

7) Organizar ya sea un mes de renovación cada cierto tiempo: por ejemplo, cada 10 años, o el semestre o año sabático en los jubileos, promover diplomados, etc. Coordinarse espontáneamente quienes tienen alguna especialidad y dar efectiva proyección a su preparación y capacidades en bien del presbiterio y de la pastoral diocesana.

8) Hacer estudios de campo sobre cómo nos ve el pueblo y encuestas para revisar la efectividad y calidad de los servicios en la formación y en la pastoral parroquial.