

Título original:

*Handbook for Formators
of the Congregation
of the Most Holy Redeemer*

General Secretariat for Formation C.Ss.R.

Rome 2009

Dirección General: P. Jacek Dembek, C.Ss.R.

Traducción y Edición en español: Luis Alberto Roballo, C.Ss.R.

Diagramación: Palomino Editores Ltda., palominoeditores@yahoo.com

Impresión:

Valsele Tipografica – Santuario San Gerardo – Materdomini AV

MANUAL PARA FORMADORES
DE LA CONGREGACIÓN
DEL SANTÍSIMO REDENTOR

Secretariado General para la Formación Redentorista
Roma 2009

CONTENIDO

Presentación	9
Introducción	11
Contenidos	13
<i>Sección 1 Formación Redentoristas específica, 13 – Sección 2 Promoción vocacional, 14 – Sección 3 Evaluación psicológica, 14 – Sección 4 Acompañamiento y Evaluación, 15 – Sección 5 Formación para el Celibato, 16 – Sección 6 Transición al Ministerio, 16 – Sección 7 La Formación Permanente, 16 – Sección 8 Formación de los Candidatos a Hermanos, 17</i>	
La Formación Redentorista específica	19
<i>1. La Espiritualidad redentorista, 20 – 2. La Espiritualidad redentorista en la práctica: El estilo de vida, 22 – 3. La historia de la Congregación, 23 – 4. La Teología moral en la tradición redentorista, 24 – 5. La Predicación en la tradición redentorista, 25 – 6. El sacramento de la Reconciliación en la tradición redentorista, 25 – 7. La Dirección espiritual y el Discernimiento en la tradición redentorista, 26 – 8. Participación en la misión y la colaboración de los laicos, 27 – 9. Formación para el trabajo apostólico en comunidad, 28</i>	
Promoción y acompañamiento de las vocaciones	29
<i>1. Estructuras para la Promoción y acompañamiento de las vocaciones, 30 – 2. Promoción vocacional, 31 – 3. Acompañamiento vocacional, 37 – 4. Inculturación y contexto de local, 41</i>	

Criterios para la aceptación de candidatos a la Vida Religiosa	43
<i>1. El proceso de selección, 44 – 2. Contacto inicial y fase de investigación, 44 – 3. Temas específicos, 47</i>	
Apéndice: Normas para la admisión de personas con tendencias homosexuales	53
Evaluación psicológica de los candidatos a la Vida Religiosa .	59
<i>Primera parte. Preguntas y respuestas que se hacen los Secretariados de formación, los equipos de formación y los formadores, 59</i>	
<i>1. ¿Qué es una evaluación psicológica?, 59 – 2. ¿Cuál es el propósito de una evaluación psicológica?, 61 – 3. ¿En qué etapa de la formación se solicita una evaluación psicológica?, 62 – 4. ¿Qué debe incluir una evaluación psicológica completa?, 63 – 5. ¿Cómo se ve una evaluación psicológica típica?, 64 – 6. ¿Qué cuestiones psicológicas desaconsejan la aceptación o suscitan dudas?, 66 – 7. ¿Qué preguntas se deben hacer de antemano a un psicólogo?, 67 – 8. ¿Qué se debe buscar en un informe psicológico?, 68</i>	
<i>Segunda parte. Información que el Secretariado de formación o el formador deben compartir con el psicólogo que hace la evaluación.</i>	
<i>1. Elementos que el formador desea se incluyan en la evaluación psicológica, 70 – 2. Elementos que el formador desea que el psicólogo analice en un candidato, 71 – 3. Elementos útiles en un informe psicológico, 72</i>	
El acompañamiento	75
<i>Acompañamiento vocacional, 75 – Postulantado, 76 – Noviciado, 76 – Profesión temporal, 77 – Los primeros años de mi-</i>	

nisterio, 77 – *Formas especiales de acompañamiento*, 78 – 1. *Coloquio*, 78 – 2. *Ayuda de la Consejería*, 79 – 3. *Supervisión del ministerio pastoral*, 80 – 4. *Modelos de acompañamiento*, 80 – 5. *Sistemas de apoyo externo*, 81 – 6. *Salida de la vida religiosa*, 81 – 7. *Dirección espiritual*, 82

La Evaluación de candidatos 83

1. *Propósito de la evaluación*, 83 – 2. *Acercamiento holístico*, 84 – 3. *La modalidad de la evaluación*, 85 – 4. *Evaluación en diversas etapas*, 86 – 5. *Especificidad redentorista*, 86

Acompañamiento vocacional (Evaluación antes del Postulantado), 89 – *Indicadores de la dimensión humana*, 89 – *Indicadores de la dimensión espiritual*, 90 – *Indicadores de la dimensión comunitaria*, 90 – *Indicadores de la dimensión académica-profesional*, 91 – *Indicadores de la dimensión pastoral*, 91

Postulantado (Evaluación antes del Noviciado), 91 – *Indicadores de la dimensión humana*, 92 – *Indicadores de la dimensión espiritual*, 93 – *Indicadores de la dimensión comunitaria*, 93 – *Indicadores de la dimensión académica/profesional*, 94 – *Indicadores de la dimensión pastoral*, 94

Noviciado (Evaluación antes de la Primera Profesión), 94 – *Indicadores de la dimensión humana*, 95 – *Indicadores de la dimensión espiritual*, 95 – *Indicadores de la dimensión comunitaria*, 95 – *Indicadores de la dimensión académica/profesional*, 96 – *Indicadores de la dimensión pastoral*, 96

Desde la Primera Profesión al final de la formación inicial, 97 – *Indicadores de la dimensión humana*, 98 – *Indicadores de la dimensión espiritual*, 99 – *Indicadores de la dimensión comunitaria*, 101 – *Indicadores de la dimensión académica/profesional*, 102 – *Indicadores de la dimensión pastoral*, 103

Formato de Evaluación	104
Formación para el Celibato: Desarrollo de un Programa	107
<i>Programa propuesto</i>	110
<i>Sección I: Comprensión y aprecio sanos de la sexualidad humana, 110 – Sección II: Celibato y Castidad, 112 – Sección III: Intimidad y Celibato, 113 – Sección IV: Límites profesionales y personales, 114 – Sección V La Experiencia del Celibato, 115</i>	
Transición al Ministerio	117
<i>Programa de transición al Ministerio, 118 – 1. Cada Cohermano, 118 – 2. El Mentor o coordinador, 119 – 3. La Comunidad local, 120 – 4. La Comunidad (Vice)Provincial, 120 – 5. Colaboración Inter-Provincial, 121</i>	
Formación continua. Aprendizaje permanente	123
<i>1. Introducción – Finalidad, propósito y objetivo de la Formación como proceso durante toda la vida, 123 – 2. Agentes de la formación continua y del aprendizaje permanente, 124 – 3. Dimensiones de la formación continua y del aprendizaje permanente, 125 – 4. Instrumentos y oportunidades para la formación continua y el aprendizaje permanente, 129 – 5. Áreas específicas de atención especial, 135</i>	
Formación de los Hermanos Redentoristas	139
<i>Discernimiento vocacional, 139 – Postulantado, 140 – Noviciado, 140 – Formación después del Noviciado, 140 – Vinculación al Ministerio, 141 – Diversos programas de Formación, 141</i>	

PRESENTACIÓN

Es muy satisfactorio presentar esta colección de artículos que han sido preparados por los miembros del Secretariado General para la Formación. Durante el actual sexenio (2003-2009), los cohermanos de este Secretariado han producido una notable cantidad de recursos, muy útiles para la Congregación, incluyendo un curso para capacitar a los directores de la formación. También se ha investigado en diversos campos de la formación Redentorista, tratando de darle solidez a un proceso que dura toda la vida y que se propone seguir a Cristo en el carisma y la misión de nuestro Instituto.

Los miembros del Secretariado ahora ofrecen el fruto de sus investigaciones en el contenido de este Manual. Este recurso debe considerarse como un suplemento a las fuentes primarias que configuran la formación Redentorista: ante todo la Palabra de Dios y las Constituciones y Estatutos así como la *Ratio Formationis* General y el Plan de Formación (Vice)Provincial aprobado (cf. Estatutos Generales 067, 081).

El lector quedará impresionado con la gama de temas tratados en este Manual. Se necesita esa amplitud, puesto que la formación debe implicar a toda la persona, en cada aspecto de su personalidad, comportamiento e intenciones, con el propósito de guiar a cada uno a la plenitud “de la madurez humana y cristiana” (Const. 77) haciendo posible la donación total de sí. Y precisamente porque tiene como objetivo la transformación de toda la persona, pues la tarea de la formación nunca termina: “En efecto, es necesario que a las personas consagradas se les proporcione hasta el final la oportunidad de crecer en la adhesión al carisma y a la misión del propio Instituto” (Vita Consecrata, 65). De hecho, ha sido la experiencia de los Redentoristas y de otros religiosos que el programa de la formación inicial se pone en peligro cuando la (Vice)Provincia descuida la

formación continua de sus miembros mayores. Por lo tanto, el alcance de este libro refleja el valor que los Redentoristas deben dar a una formación holística que comienza con la promoción vocacional y continúa durante el resto de su vida.

Los artículos de este Manual se deben entender teniendo siempre en mente que “el fin apostólico de la Congregación ha de inspirar y abarcar todo el proceso de la formación de sus miembros” (Const. 77). Así, el propósito final de este libro es contribuir al proceso que ayudará a todos los cohermanos “a entregarse total, consciente y libremente al servicio de la Iglesia misionera en la vida comunitaria de los Redentoristas, para anunciar el evangelio a los pobres” (Const. 78).

José W. Tobin, C.Ss.R.
Superior General.

15 de marzo de 2009

INTRODUCCIÓN

Durante los cinco últimos años el Secretariado de Formación ha trabajado en una cantidad apreciable de documentos relacionados de manera directa con las áreas de la formación Redentorista inicial. Algunos de ellos están ya a disposición de los formadores, mientras que otros han sido colocados en la red de la Congregación.

En los recientes años han pedido de diversas partes de la Congregación algo más completo. Este Secretariado se ha propuesto la elaboración de un Manual para los Formadores que sirva como ayuda práctica en las diversas áreas del proceso de formación.

Se preguntará por qué redactar un Manual cuando ya tenemos la *Ratio Formationis* General de la Congregación y las *Ratios* locales en la mayor parte de las Unidades. La respuesta es doble. En primer lugar se responde a las peticiones de un manual. En segundo lugar, somos conscientes de tener una gran variedad de documentos y artículos sobre todas las áreas de la formación inicial lo que puede crear confusión. Por eso se decide incluir y sistematizar estos materiales en el Manual. Se utilizará este Manual junto con las *Ratios*.

También somos muy conscientes que la labor del formador es difícil y delicada. Con frecuencia la formación personal da la impresión de realizarse de manera aislada. En ocasiones puede aparecer la crítica de parte de la comunidad más amplia y al mismo tiempo cierta tensión entre los formandos. Los formadores necesitan una cantidad suficiente de herramientas y propuestas

Por supuesto no es nuestro propósito que el Manual resuelva todos los problemas. Tenemos muy claro que el crecimiento en el proceso de formación de todo ser humano viene de dentro. Con todo también tenemos muy claro que es esencial para un buen programa

de formación el crear un ambiente sano y favorable para el crecimiento humano y espiritual. El Manual se propone capacitar a los formadores para realizar esto en todas las etapas de la formación.

Subrayamos que no consideramos el Manual como una guía para la formación. La orientación de la formación es especial y se debe respetar en cada Unidad y en cada individuo. Esto no obstante, presentamos los diferentes artículos como ayudas y recursos para cada etapa de la formación. Lo que ofrecemos es el resultado de muchas horas de investigación y trabajo adelantado por especialistas quienes también son o han sido formadores.

Esperamos y oramos para que este recurso sea una ayuda útil a los cohermanos que comparten la privilegiada y difícil tarea de guiar a nuestros jóvenes a los votos y al ministerio de tiempo completo.

Con sincero aprecio,

El Secretariado de Formación

Jacek Dembek (0000 Consejo General) – Presidente

Sahaya Arockiasamy (3800 Bangalore)

Michael Brehl (4600 Edmonton-Toronto)

Raymond Douziech (0000 Consejo General)

Ronald McAinsh (1100 Londres)

José Rafael Prada (2800 Bogotá)

Jacek Zdrzalek (1700 Varsovia)

Luis Alberto Roballo (2800 Bogotá) – Secretario Ejecutivo

CONTENIDOS

El Manual está organizado de manera que ayude a quien desee encontrar un tema particular en una determinada etapa del proceso de formación. Su contenido es el siguiente:

Sección 1

Formación Redentorista específica

Este capítulo se centra en el corazón de nuestra espiritualidad y carisma. Se dan guías que pueden ser luego desarrolladas y aplicadas a los programas particulares de formación. Las reflexiones concretas abarcan los siguientes temas:

- (i) Espiritualidad Redentorista
- (ii) Espiritualidad Redentorista en ejercicio: Estilo de vida
- (iii) Historia de la Congregación
- (iv) Teología Moral en la tradición Redentorista
- (v) Predicación en la tradición Redentorista
- (vi) Sacramento de la Reconciliación en la tradición Redentorista
- (vii) Dirección espiritual y discernimiento en la tradición Redentorista
- (viii) Vinculación a la Misión y Colaboración de los laicos
- (ix) Formación para el trabajo apostólico en la comunidad

Sección 2

Promoción vocacional

En esta sección se sugieren algunas ideas sobre promoción vocacional. Debido a que tenemos esencialmente una condición internacional, este campo ha de ser elástico de manera que se adapte a las diferentes culturas en que trabajamos. También se sugieren criterios para la aceptación de posibles candidatos o aspirantes.

(i) Promoción vocacional

El primer contacto con la Congregación lleva consigo la promoción vocacional y el acompañamiento. El Secretariado está encomendado a PJVR (Patorial Juvenil y Vocacional Redentorista) y cuenta con áreas de interés común y trabajo compartido. Según lo dicho, las sugerencias en esta sección son generales por la naturaleza de cada cultura y la situación geográfica de cada Unidad.

(ii) Criterios para aceptación de candidatos

En la Congregación, tratándose de discernimiento vocacional, ha sido constante la práctica de investigar el ambiente espiritual, la salud física, la salud mental y el nivel de educación. Con el desarrollo de un sentido más holístico de la persona, esto se ha ampliado a otras áreas como la motivación, el ambiente familiar, la salud emocional y las relaciones interpersonales.

Sección 3

Evaluación psicológica

La evaluación psicológica y el empleo de pruebas causan con frecuencia ansiedad e incluso división en algunas Unidades.

En ocasiones los formadores se sienten incapaces de abordar esta dimensión concreta del discernimiento. En esta sección se ofrece información sobre la naturaleza de la evaluación y de las pruebas, la clase de cuestiones que se deben emplear y cómo interpretar la información psicológica. En este campo seguimos las orientaciones más recientes de la Iglesia.

Sección 4

Acompañamiento y Evaluación

En general, el acompañamiento es una labor difícil y requiere algo más que la entrevista mensual. Se ofrecen sugerencias para un estilo de acompañamiento más “profesional”. De igual manera se ofrecen algunas ideas sobre la evaluación continua de los candidatos en cada etapa de su proceso de formación. Como se podrá notar en cada etapa, puede ser necesaria alguna asistencia profesional, como se indica en el artículo sobre evaluación psicológica.

(i) Acompañamiento

Hay estilos de acompañamiento muy diferentes, según los diversos lugares de la Congregación. En la formación inicial es necesario un método de acompañamiento continuo y organizado. Los directores espirituales, confesores y formadores integran una red de apoyo de quienes caminan junto a los que se encuentran en estas etapas de formación.

(ii) Herramientas de evaluación

El documento subraya la importancia y el modo de realizar la evaluación en las diferentes etapas, desde el acompañamiento vocacional, el postulante, el noviciado, desde el tiempo de la primera profesión hasta el final de la formación inicial e incluye los indicadores para la evaluación de las áreas huma-

na, espiritual, comunitaria, profesional/académica y pastoral. Se supone que incluye también la evaluación del año pastoral donde se tiene este programa.

Sección 5

Formación para el Celibato

Esta sección se ocupa del delicado trabajo de “discernir” el corazón para vivir un estilo de vida celibatario en la Congregación y para una evaluación continuada de los candidatos en lo que respecta al desarrollo del celibato en cada una de las etapas. Se indican las áreas de la intimidad, la sexualidad, la orientación sexual y sobre todo las dificultades y problemas sexuales. Igualmente se plantean y discuten los temas del desarrollo psicosexual, los límites (boundaries) profesionales y personales en relación a la castidad consagrada.

Sección 6

Transición al Ministerio

La transición al ministerio es una de las etapas más importantes de la formación. Es un tiempo de conflicto emocional de poder y de vulnerabilidad, de separación de una fraternidad más inmediata propia de la comunidad de formación, a la comunidad más amplia de la Unidad. El acompañamiento y el estímulo son esenciales en este período.

Sección 7

La Formación Permanente

Todos nuestros documentos de formación insisten en que la formación no termina con el final de los estudios formales. Estamos

comenzando a trabajar más en los programas de transición al ministerio en todas las Unidades de la Congregación. Algunas Unidades tienen criterios para los programas sabáticos y para la formación continua en el ministerio. Con todo, necesitamos trabajar más en la formación para la “Tercera edad”. En este punto tratamos de:

- (i) Los agentes de la formación y educación continua
- (ii) Las dimensiones de este proceso
- (iii) Las herramientas y oportunidades de que disponemos
- (iv) Las áreas específicas de atención

Sección 8

Formación de los Candidatos a Hermanos

Todo Redentorista es igual y tiene derecho a una formación cualificada. A veces los candidatos a Hermanos siguen la misma formación que los que estudian para el sacerdocio. En otras ocasiones, es diferente, según las etapas. Si bien no se desea generar ningún tipo de separación, la vocación del Hermano parece exigir especialización diversa en algunas dimensiones del programa. Se discuten esas dimensiones y las posibilidades que se ofrecen.

LA FORMACIÓN REDENTORISTA ESPECÍFICA

Muchos formandos Redentoristas – incluyendo los estudiantes clérigos y Hermanos – reciben su formación académica e intelectual en Institutos o en Facultades Teológicas que ya no son Redentoristas. Esto plantea un desafío para la Congregación en general, y para los formadores en particular. Debe prestarse la atención consciente y deliberada a la formación Redentorista específica tanto para clérigos como para candidatos a Hermanos.

Esta formación Redentorista específica debe empapar todo el proceso de formación. Empieza con una introducción, al menos somera, la Congregación, San Alfonso, y oración durante el período del postulante. Se profundiza durante el noviciado.

Arraiga y se integra en la vida espiritual y pastoral del joven redentorista durante el período de profesión temporal - no sólo a través de su oración diaria y prácticas de espiritualidad, sino también con el estudio de la teología moral, la predicación y la Teología pastoral. Empieza a dar fruto durante el período de transición al ministerio.

La Vida Apostólica de los Redentoristas está modelada por la llamada de los más abandonados y la opción por los pobres. Se distingue más por su dinamismo misionero que por las estructuras y trabajos particulares. En otras palabras, está marcada por la evangelización en el sentido más genuino y por el servicio de personas y grupos que son los pobres y los más abandonados en la Iglesia y en la sociedad (cf. Const. 14)

Los nueve elementos enunciados en seguida no se desarrollan en detalle. Sin embargo, proporcionan algunas indicaciones de áreas

que deben integrarse a lo largo de todo el proceso de formación por formadores, en colaboración con el Secretariado (Vice)Provincial de Formación. La espiritualidad redentorista, el estilo de vida y la historia C.Ss.R., deben formar parte de cada fase de formación - y no sólo del noviciado. La Teología moral, la Predicación, la Reconciliación, y la Dirección Espiritual deben integrarse a lo largo del período de estudios teológicos para todos los formandos. El Secretariado General para la Formación debe desarrollar los elementos y contenidos del curso. El compartir estos contenidos beneficiará la formación de nuestros nuevos miembros en la Congregación.

1. La Espiritualidad redentorista

La Espiritualidad redentorista incluye la Espiritualidad Alfonsiana pero es más amplia que ella. El Capítulo General de 1997 habló de Espiritualidad como ese particular espíritu redentorista que anima y forma nuestro estilo de vida. Es la lente contemplativa a través de la cual nosotros percibimos el mundo y respondemos al lamento del abandonado.

La espiritualidad de San Alfonso, incluyendo su sentido de la *Vita devota*, su acercamiento a la oración, especialmente a la oración mental, los ‘misterios de la redención’ (el pesebre, la cruz, la Eucaristía y María), y la Palabra de Dios, han configurado la espiritualidad del redentorista desde el principio. La espiritualidad redentorista es una espiritualidad misionera; como Redentoristas continuamos la Misión de Jesús para predicar la Buena Nueva a los pobres.

Esta espiritualidad también tomó la forma de las vidas de los primeros Redentoristas, y se formó por ellos (Sarnelli, Gerardo, Clemente). Es una espiritualidad vivida, según se expresa en las Constituciones y Estatutos, en los documentos de los Capítulos Generales, y en las *Communicanda* de los Superiores Generales.

1.1 La Formación en la Espiritualidad redentorista debe incluir la formación en las obras espirituales y ascéticas de San Alfonso. Todo Redentorista debe familiarizarse con algunas de sus obras: *Práctica del amor a Jesucristo, Trato familiar con Dios, la Encarnación, las Meditaciones de la Pasión, Las Glorias de María*. La reciente edición de los Clásicos de la Espiritualidad Occidental, Alphonsus de Liguori que seleccionó las obras de Paulist Press, fáciles de encontrar en inglés. Los estudiantes redentoristas deben leer las obras de Alfonso. No sólo es importante recibir instrucción sobre la espiritualidad de nuestro fundador, sino también leer las propias palabras de Alfonso. La colección está disponible en español.

1.2 Esta formación debe acompañarse con el estudio reflexivo de las vidas de Redentoristas, sobre todo los Santos y Beatos.

1.3 También debe incluirse una reflexión sobre el espíritu de la Congregación tal y como se vive en la Comunidad. Esto se acompañará de:

- El estudio, la reflexión, y la discusión de las Constituciones y Estatutos;
- El estudio, la reflexión, y la discusión de los documentos de los Capítulos Generales (sobre todo 1991, 1997, 2003) y las Communicanda del Gobierno General (sobre todo la Espiritualidad, nuestro reto más importante);
- El Carisma, serie 2000;
- La colección “Espiritualidad Redentorista” es un recurso útil que está extendiéndose en inglés y refleja la gran difusión que ha tenido en español y francés.

2. La Espiritualidad redentorista en la práctica: El estilo de vida

La espiritualidad de los Redentoristas es un estilo de vida particular que se vuelve un “estilo de vida” para los Redentoristas (cf. Mensaje del Capítulo General 1997). No es suficiente conocer los escritos de San Alfonso, la espiritualidad y las vidas de los primeros Redentoristas y las Constituciones y Estatutos. Este estilo de vida se consolida con la práctica fiel de la oración mental, la forma propia de vida comunitaria vivida en las (Vice)Provincias redentoristas, la comprensión de los votos a la luz de nuestro carisma y la opción por los abandonados y los pobres.

Los formandos redentoristas deben ser iniciados progresivamente en la práctica de la *oración diaria* tal como la proponen nuestras Constituciones. Esto lleva consigo la práctica de la oración común y es vivida en las comunidades locales de la (Vice) Provincia. La *oración mental en común* brinda una valiosa ayuda para desarrollar el hábito de la oración mental, tan importante para San Alfonso y para la vida del Redentorista. El desarrollo de esta práctica y hábito de oración requiere un proceso gradual de instrucción, práctica y dirección espiritual. Los talleres regulares y retiros pueden ser ayudas útiles.

Igualmente, *las prácticas redentoristas tradicionales* de devoción, generadas en la comunidad de formación, sobre todo las Visitas al Santísimo Sacramento, el Vía crucis, el Rosario y la devoción a María (sobre todo a Nuestra Madre del Perpetuo Socorro) empiezan a forjar una identidad de auténtico miembro de la Congregación que apoya e integra lo que el nuevo Redentorista está aprendiendo en las conferencias, en las lecturas, los talleres y cursos sobre espiritualidad redentorista.

Los formandos son iniciados en los votos como una realidad vivida en la comunidad de la formación. El presentar los votos como una expresión de nuestra identidad misionera lleva consigo a integrarlos en la manera en que la comunidad vive la pobreza, la castidad y la obediencia (cf. Constituciones, capítulo III). Esta integración es ayudada por la discusión y conversación de la comunidad sobre las maneras reales en que estos votos son practicados – y sus implicaciones en la cultura en que los nuevos Redentoristas están viviendo. La preparación para el voto y juramento de perseverancia también debe tener en cuenta los retos que se experimentan en la experiencia permanente.

Como una comunidad de hermanos, es importante reflexionar en las maneras en que nuestra Vida Apostólica se enriquece en las diversas unidades por la presencia y ministerio de los Hermanos. Aunque las Constituciones se refieren a nosotros como una Congregación clerical en la Iglesia, los Hermanos han sido y continúan siendo una dimensión importante de la Vida Apostólica Redentorista.

Enviados a los más abandonados, y sobre todo a los pobres, (cf. Const. 3–5), los formandos deben ser introducidos gradual y progresivamente en un estilo de vida que sea cercano a los hombres y mujeres ordinarios a cuyo servicio están destinados. Esta introducción debe integrarse con la oración, la vida de comunidad y las dimensiones pastorales de la comunidad de formación. También se reflejará en las opciones que ellos hacen sobre el uso de los bienes.

3. La historia de la Congregación

La historia de la Congregación no sólo narra la historia de nuestra fundación y expansión. También sitúa la Congregación dentro de un contexto histórico que nos ayuda a entender mejor nuestra Misión y razón de ser. El Instituto Histórico ha publicado el primer volumen de

una serie de historia de la Congregación. El Instituto Histórico también ha producido otros volúmenes que complementan esta historia.

Las vidas de nuestro fundador, en particular la obra de Rey-Mermet y Jones, también cuentan la historia de nuestra fundación. Tellería sigue siendo una gran fuente. Las vidas de nuestros Santos continúan esa historia. Es útil estudiar y presentar el contexto del período particular al leer la vida de Gerardo o Clemente o Juan Neumann o los mártires ucranianos - o cualquiera de nuestros santos.

Muchas Unidades han estudiado y han publicado obras sobre su historia. Otras tienen la posibilidad de presentar la historia oral de su fundación - sobre todo entre las más recientes fundaciones.

Es posible con frecuencia ofrecer un curso de historia de la Congregación avalado por las facultades teológicas, incluso donde nuestros estudiantes estudian en una facultad teológica. Los instrumentos para tal curso se han hecho más accesibles en los recientes años, y a veces un cohermano puede recibir el reconocimiento necesario para ofrecer tal curso a nuestros estudiantes.

4. La Teología moral en la tradición redentorista

La Teología moral siempre ha sido una área de atención particular para los Redentoristas. San Alfonso, en su tiempo, fue un gigante en este campo. Más recientemente, Redentoristas como Häring, Capone, Vidal, y muchos otros han hecho enormes aportes. La Academia Alfonsiana sigue haciendo de la moral un campo de atención especial en la Congregación.

En lo posible, la moral debe ser un área de investigación particular y de estudio para cada Redentorista. Esto lleva consigo la exploración de las siguientes áreas:

- la Teología moral de San Alfonso
- el contexto histórico del Jansenismo, el rigorismo, el probabilismo, etc.,
- la Teología de la conciencia
- la Teología moral contemporánea como requerida para el ministerio pastoral

5. La Predicación en la tradición redentorista

La Predicación redentorista debe entenderse como una proclamación de la Palabra de Dios. Es un sello de nuestro ministerio. Como tal, exige mucho más que los requisitos mínimos de la mayoría de las facultades teológicas.

Las áreas de la predicación redentorista incluyen:

- la enseñanza de San Alfonso sobre ‘la Predicación Apostólica’;
- la comunicación eficaz: habilidades oratorias, la capacidad narrativa y el aprendizaje del adulto;
- la predicación extraordinaria de ‘la misión parroquial’: sus objetivos, método, historia, evaluación como herramienta para nuestra misión;
- la predicación y el ministerio de retiros;
- la predicación ‘ordinaria’ y el ministerio pastoral: el año litúrgico, el leccionario, el mensaje de Redención.

6. El sacramento de Reconciliación en la tradición redentorista

El Sacramento de la Reconciliación también ha sido un sello del ministerio pastoral redentorista - en casa, en las misiones parroquiales, en nuestros santuarios. Este Sacramento tiene necesidad de

renovación en la Iglesia hoy. ¿Cuál es la contribución redentorista específica que podemos hacer a esta renovación?

Este entrenamiento debe tener en cuenta la formación teológica y práctica de quienes van a ejercerlo. Puede enriquecerse por el estudio en las siguientes áreas de interés redentorista:

- la enseñanza de San Alfonso sobre el sacramento y el papel del confesor, sobre todo como aparece en la *Praxis Confessarii*;
- La reflexión y estudio de la conversión fundamental, desde la doble perspectiva tanto espiritual como psicológica;
- La preparación eficaz para la práctica del sacramento en las misiones parroquiales y en los santuarios;
- La participación en las celebraciones comunitarias del sacramento en el contexto de una predicación extraordinaria;
- El estudio y discusión de casos.

7. La Dirección espiritual y el Discernimiento en la tradición redentorista

La Dirección espiritual y el Discernimiento han jugado un papel enorme en la historia de nuestra Congregación. San Alfonso fue uno de los grandes directores espirituales de su tiempo. Su experiencia en esta área es evidente con relación a sus dirigidos. También es evidente en sus escritos y pensamiento – por ejemplo, en la *Praxis Confessarii*, y sus obras sobre la oración mental. Éste también ha sido tema de recientes estudios y publicaciones.

San Alfonso se introdujo en la vida devota e hizo los ‘ejercicios espirituales’ con los Vicentinos, Oratorianos, y Jesuitas. Sin embargo, él hace un cambio significativo en su propia manera de

entender la vida espiritual al pasar en la meditación y la oración mental, de lo discursivo a lo afectivo. Este cambio se refleja en la dirección espiritual que ofrece a otros, como es evidente en su correspondencia y obras.

Hay diferencia entre la consejería pastoral y la dirección espiritual. Las habilidades profesionales de ambas son el campo de gran número de instituciones y programas, talleres y cursos. La asimilación de los escritos, la espiritualidad, y la oración de Alfonso ayudará a que el estudiante integre estas habilidades profesionales con el carisma e identidad redentorista.

8. Participación en la misión y la colaboración de los laicos

La colaboración con laicos, hombres y mujeres ha desempeñado siempre un papel altamente significativo en la vida apostólica de los Redentoristas. Desde el comienzo, Alfonso colaboró con otras personas en el desarrollo de las capillas del atardecer en Nápoles, en la predicación de misiones, y en la publicación de sus obras espirituales. Clemente organizó y formó un grupo de Oblatos para acompañar el trabajo del evangelización, particularmente aunque no de manera exclusiva, a través de publicaciones, de medios, y de las universidades.

En el XXI Capítulo General (1991 – Itaici), la Congregación aprobó la designación oficial de Misioneros Laicos del Santísimo Redentor. Durante el siguiente sexenio, el gobierno general promulgó la *Communicanda* 4, que desarrolló las pautas y las normas para la colaboración de los laicos con los Redentoristas.

El Secretariado General para la Colaboración con los Laicos nos ha recordado que de la misma manera como los misioneros

laicos y otros asociados necesitan formación en el ministerio, en la espiritualidad Redentorista y en la evangelización, también los Redentoristas necesitan formación para compartir la misión.

La formación inicial de nuestros candidatos debe tratar esta cuestión en el contexto de las pautas, las normas y la práctica de cada (Vice)Provincia y de toda la Congregación.

9. Formación para el trabajo apostólico en comunidad

El programa específico de la formación Redentorista para cada (Vice)Provincia debe preparar a nuestros candidatos para participar en la comunidad apostólica. Esto implica desarrollar las habilidades para la colaboración, la construcción de comunidad, y la responsabilidad.

Las prioridades pastorales y el plan de cada Unidad se deben reflejar en el programa de la formación y, especialmente, en las experiencias en el ministerio durante la formación inicial.

PROMOCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DE LAS VOCACIONES

Introducción

Toda (Vice)Provincia redentorista debe tener un proyecto para la promoción de las vocaciones y el acompañamiento de los posibles candidatos. Existen muchos documentos sobre la obra de las vocaciones en nuestra Congregación y muchas formas de trabajo vocacional en las diferentes Unidades.

El Secretariado General de Formación ha tratado de elaborar una lista de las experiencias de las Unidades de todo el mundo en esta materia. Hay muchas y excelentes iniciativas, nuevas ideas y nuevos métodos de trabajo con los candidatos en diversas Unidades. Pero también hay otras Unidades que están esperando ayuda y sugerencias sobre estas actividades.

El propósito principal de este documento es compartir nuestras experiencias en el trabajo vocacional. Somos conscientes de que los Redentoristas enfrentan diferentes desafíos y situaciones en diversas partes del mundo. Compartimos aquí nuestras experiencias de éxito y de fracaso a fin de ayudar a los demás en su futuro trabajo.

Éste no es ni un documento oficial del Gobierno General, ni tampoco una declaración de política oficial. Estamos seguros de que tales documentos deben ser – y esperamos que lo sean – elaborados en diálogo con el Secretariado General de Pastoral Juvenil y Vocacional Redentorista (PJVR). De momento, compartimos con ustedes la información y las experiencias tenidas en el trabajo vocacional en diversas Unidades de nuestra Congregación. Muchas sugerencias interesantes para el trabajo vocacional pueden encontrarse también en la *Ratio Formationis Generalis*, y en el *Directorio de Pastoral juvenil y vocacional redentorista* (Secretariado General de

Pastoral Juvenil y Vocacional Redentorista [PJVR] Roma, febrero de 2000) que brindan también sugerencias e información sobre el trabajo vocacional y la pastoral juvenil. Este documento representa una ayuda útil y práctica, más especialmente para los Redentoristas y laicos que se ocupan directamente del trabajo vocacional.

El Secretariado General de Formación ha enviado más de cien e-mail a nuestras Unidades pidiendo que compartan con las demás sus experiencias vocacionales. Expresamos nuestro agradecimiento a todos los que han participado en este documento con sus respuestas.

Dimensiones del trabajo vocacional

1. Estructuras para la Promoción y acompañamiento de las vocaciones

Existen en la Congregación muchas y variadas estructuras para la promoción y el acompañamiento de las vocaciones. Aunque las estructuras pueden variar, diversos elementos son comunes y universales. Los detalles a través de los que dichos elementos son implementados deben determinarse por cada (Vice) Provincia. El hecho de que una Unidad esté o no comprometida activamente con la PJVR afecta a los modos como dichos elementos se implementan.

Coordinador de la pastoral vocacional

La *Ratio Formationis C.Ss.R.* prescribe que, **un cohermano, al menos, sea nombrado coordinador de la pastoral vocacional en cada Unidad**. En muchas Unidades, este cohermano es ayudado por un “Equipo Vocacional”. En otras, trabaja con la PJVR. El elemento esencial es el nombramiento de, al menos, un cohermano que tome la responsabilidad directa de la pastoral vocacional. El ideal es que éste sea el trabajo principal de dicho cohermano.

En las diversas Unidades se usan nombres diferentes para este puesto: Director/es de vocaciones, Coordinador/es de la pastoral vocacional, Promotor/es vocacionales, Agente/s de pastoral vocacional, etc. En diversas Unidades existe un promotor vocacional en cada comunidad local. En otras, existe una comisión o equipo vocacional en el que sólo el coordinador trabaja a tiempo pleno y los demás ayudan ocasionalmente.

Secretariado de Pastoral Vocacional

La experiencia de la Congregación confirma la importancia de crear un Secretariado de Pastoral Vocacional, que es el instrumento esencial para la efectiva realización del ministerio vocacional. Es especialmente útil tener una dirección estable, un número de teléfono y e-mail para facilitar los contactos iniciales con las personas interesadas.

Referencia y apoyo por parte de la (Vice)Provincia

El coordinador de la pastoral vocacional es nombrado por el Superior (Vice)Provincial y cuenta con el apoyo del Consejo (Vice)Provincial al cual debe rendir cuentas. En diversas (Vice)Provincias, esto se da a través del Secretariado de Formación; en otras, hay una comisión de PJVR que ejerce esta función; en otras, en fin, existe una Comisión Especial para las vocaciones. Lo importante es que el coordinador de la pastoral vocacional sea ayudado y se sienta apoyado por los demás cohermanos y por las estructuras de la (Vice)Provincia en el efectivo cumplimiento de sus obligaciones.

2. Promoción vocacional

Es esencial para la Vida Apostólica de la Congregación que cada uno de sus miembros asuma la responsabilidad de incentivar las vocaciones. Creemos que Dios continúa llamando a

personas a dar su vida por la abundante redención como lo hacen los Redentoristas - y la promoción vocacional anuncia esta llamada de una manera pública y clara. La Iglesia llama a todos los cristianos, y especialmente a los sacerdotes y religiosos, a colaborar en el despertar y en la promoción de una “cultura de las vocaciones” en el mundo contemporáneo.

Promoción vocacional con los cohermanos de la (Vice)Provincia

A fin de que todos los cohermanos asuman la responsabilidad de incentivar las vocaciones, el coordinador de la pastoral vocacional debe trabajar con los miembros de su (Vice)Provincia a fin de ayudarlos a que descubran los medios más eficaces para hacerlo. La promoción vocacional debe incluir a todos los cohermanos de forma práctica.

1. Publicación de un boletín o folleto para las comunidades redentoristas y para todos los cohermanos con informaciones importantes sobre el trabajo vocacional en curso en la Unidad, en particular sobre los retiros vocacionales, encuentros, reuniones, etc.
2. Preparación y distribución de material catequético y de homilias para el trabajo vocacional en nuestras parroquias, misiones y comunidades.
3. Propuestas especiales como oraciones por las vocaciones, celebraciones de la Palabra y días de reuniones de grupos de oración por las nuevas vocaciones, ayudas para las misas especiales por las vocaciones que pueden celebrarse, por ejemplo, todos los meses. En diversas Unidades, dicho día de oración, o de misas especiales, se tiene el primer jueves de cada mes.
4. Las visitas a las comunidades y parroquias redentoristas para predicar y promover las vocaciones y hacer contactos locales. Celebraciones y predicaciones especiales, encuentros de juventud (Día de la vida consagrada, Días de fiestas redento-

ristas, Semana nacional de las vocaciones, Domingo del Buen Pastor, Domingo de las vocaciones). Los miembros del equipo vocacional, los formadores, profesores y seminaristas se encargan de tales Domingos vocacionales en diversas Unidades predicando homilías especiales sobre la vocación, la vida redentorista y nuestra formación. Nuestros seminaristas comparten sus experiencias con otros jóvenes (reuniones especiales con acólitos y otros grupos de jóvenes de la parroquia).

5. Los miembros del equipo vocacional pueden participar en las reuniones de los misioneros redentoristas (si se tienen tales tipos de reuniones). Pueden alentar a nuestros misioneros a predicar sobre la vocación y la vida redentorista, y ellos mismos pueden distribuir hojas con específica información, folletos dedicados a los jóvenes, durante las misiones, retiros, etc.
6. Los miembros del equipo vocacional pueden asumir algún trabajo catequético en nuestras parroquias para poder así entrar en contacto con los jóvenes.
7. Oración regular por las vocaciones (oraciones diarias, misas, adoración al Santísimo). En las parroquias y en los seminarios pueden crearse grupos de oración para ayudar a la pastoral vocacional. En diversas Unidades se ha señalado para todas las comunidades un día especial de oración por las vocaciones.
8. Diversas Unidades tienen una casa especial de acogida como lugar de discernimiento vocacional de los candidatos: una comunidad especial donde los jóvenes pueden vivir con los Redentoristas.

Promoción de la vocación a la vida apostólica redentorista

La promoción vocacional requiere un anuncio claro y público de que nosotros creemos que Dios continúa llamando a deter-

minadas personas a nuestra vida apostólica. Hay muchos modos concretos de promover nuestra vocación.

1. Publicación de boletines, cartas, cuadernos, folletos, revistas y libros redentoristas (artículos sobre los Redentoristas, sobre la espiritualidad redentorista con información histórica especial sobre San Alfonso y su obra, sobre la espiritualidad de nuestros Santos y Beatos, artículos y ensayos de diversos Redentoristas sobre temas de misión y de espiritualidad). Este material puede enviarse a gentes interesadas en temas vocacionales. Aunque los cuadernos y folletos informativos son a veces útiles, pueden volverse rápidamente anticuados, mientras que la información necesita actualizarse constantemente, lo que puede resultar costoso.
2. Preparación y distribución de obsequios promocionales: cruces redentoristas, señaladores de libros, estampas con oraciones vocacionales, calendarios, llaveros y bolígrafos que inviten a la gente a ver nuestro sitio en Internet con toda la información sobre la vocación, historia, espiritualidad, apostolado y misión redentoristas.
3. Donde sea posible, usar nuestros medios de comunicación social redentoristas en nuestra pastoral vocacional. El equipo vocacional preparará programas y anuncios especiales.
4. Donde no se tenga acceso a nuestros medios de comunicación social, podemos hacer anuncios en periódicos católicos, en periódicos universitarios y en colegios.
5. El equipo vocacional puede tener una página en Internet sobre el trabajo vocacional en la que los jóvenes puedan encontrar información sobre diversas vocaciones, calendario de actividades, contactos, etc. Generalmente, esta página está vinculada a alguna (Vice)Provincia. Diversas experiencias muestran que

la mayoría de la gente, en particular los jóvenes, usan Internet como una primera forma de contacto. Es importante, por consiguiente, que el sitio sea atractivo, actualizado e interactivo. En muchos países, las Congregaciones religiosas tienen una página vocacional en común con información sobre diversos carismas y espiritualidades.

6. En todas las iglesias redentoristas puede haber murales y anuncios vocacionales (con toda la información necesaria: direcciones, etc.). Diversas parroquias poseen una caseta o quiosco vocacional para dar a conocer nuestra forma de vivir a lo largo del año, mientras que se organizan, al mismo tiempo, actos locales de discernimiento.
7. Donde sea posible, agénciense con invitaciones para hablar en colegios durante los retiros de Pascua, Semana Nacional de las vocaciones, etc.
8. Es importante participar en los programas universitarios y mantener buenas relaciones y vínculos con los capellanes universitarios.
9. Mantener actualizadas las listas de potenciales contactos recibidos a través de encuestas y correspondencia vocacional. (En diversas Unidades, el responsable de las vocaciones se cambia frecuentemente y es útil mantener actualizada una base de datos especial con las informaciones necesarias sobre los potenciales candidatos).
10. Los responsables de las vocaciones pueden organizar actos y ofrecer oportunidades para un discernimiento continuo y para programas de indagación.
11. Nuestra presencia redentorista en novenas y misiones es el mejor testimonio para los candidatos (naturalmente, no es el único trabajo del equipo vocacional).

12. La dirección espiritual y el ministerio del sacramento de la Reconciliación con nuestros candidatos es parte esencial de su cometido.
13. Es esencial también la colaboración con numerosos y diferentes grupos católicos jóvenes.

Colaboración con la Iglesia local y con otras comunidades religiosas en orden a la promoción vocacional

La Iglesia nos invita a todos a colaborar conjuntamente para promover una “cultura de las vocaciones” en este mundo contemporáneo cada vez más y más secularizado. El Redentorista coordinador de la pastoral vocacional no entra en competencia con dichos esfuerzos, pero se beneficiará de la colaboración con otros sacerdotes y religiosos en esta pastoral.

1. Colaborar con el Secretariado (Vice)Provincial de juventud, especialmente en orden a la organización y realización del trabajo pastoral con los jóvenes en la Unidad. El equipo vocacional puede tener una función especial en la organización de determinados actos como encuentros de oraciones y de cultura, así como de competiciones deportivas.
2. Promoción de nuestro trabajo mediante iniciativas promovidas por la Conferencia Episcopal Nacional, tales como sitios en Internet, congresos vocacionales y Jornadas de juventud.
3. Mantener la participación en los equipos intercongregacionales de la zona sobre vocacionales.
4. Participación en reuniones y conferencias promovidas por la Iglesia del país y por su comisión nacional de vocaciones.

3. Acompañamiento vocacional

Contacto inicial con los posibles candidatos

Los posibles candidatos a la vida apostólica redentorista se pondrán en contacto con nosotros de diversos modos. Todas las Unidades deben desarrollar un sistema concreto de contacto.

1. Muchos de nuestros contactos llegan a través de visitas a Internet, contactos incluso de todas partes del mundo. A éstos se les puede dirigir a los Redentoristas que se encuentren en sus propios países.
2. Diversos contactos con los jóvenes se hacen también a través de nuestros trabajos y apostolado.
3. Es muy fructuosa la presencia y la conexión con las Conferencias de apostolado universitario para estudiantes.
4. Visita a las parroquias – retiros de anuncio y Noches de discernimiento vocacional así como actividades con jóvenes y grupos escolares.
5. Hay muchas y buenas oportunidades para iniciar el contacto con los jóvenes interesados en la vida religiosa durante las clases de catequesis.
6. Nuestras iglesias y santuarios brindan muchas oportunidades para encontrar a los jóvenes. Se trata de puestos privilegiados para el trabajo vocacional.

Discernimiento con los candidatos consistentes

1. La experiencia enseña que un contacto amable y constante funciona mejor. Podemos tratar de encontrar a los candidatos en su vida ordinaria y corriente; invitarles a participar en actividades redentoristas, a visitar nuestras comunidades, y a leer algo

sobre nuestra vida y carisma. Pero primero, es mejor visitar a los candidatos, uno a uno, y de una forma que revista un cierto carácter social (conversación, tomar un aperitivo, un café).

2. El candidato debe tener un director espiritual. Muchas veces es mejor que el director sea un Redentorista, pero esto no es necesario.
3. Alentar la participación en actividades de pastoral sobre la juventud y observar al candidato.
4. Mediante reuniones y conversaciones podemos ayudar al candidato a discernir la dirección hacia la que Dios lo llama.
5. Podemos pedir a otros cohermanos (no sólo a los del equipo vocacional) que sean una referencia de contacto y de conocimiento.
6. Diferentes tipos de retiro sugeridos:
 - a) Retiros espirituales (4 a 5 días) durante el invierno y en las vacaciones de verano para niños y jóvenes en proceso de discernimiento vocacional.
 - b) Propuesta de una experiencia redentorista voluntaria durante el verano (SERVE en inglés Summer Endeavour in a Rede-mptorist Volunteer Experience, con similares en otras Unidades) – que es un programa de dos a seis semanas para jóvenes adultos, centrado en la enseñanza de la espiritualidad redentorista y en el servicio a los pobres y abandonados.
 - c) Retiro de fin de año: con énfasis en la Pascua y en la espiritualidad redentorista.
 - d) Los Redentoristas pueden invitar a los candidatos a que pasen un tiempo en la comunidad más cercana a su ciudad

de residencia (especialmente donde las distancias largas suponen un problema para viajar a las casas de formación de la Unidad).

- e) Días de acampada vocacional – dos o tres días de reunión en forma de campamento: dejar las propias casas y acampar en medio de la naturaleza, preparar las comidas, rezar, cantar, organizar celebraciones, etc. Entre los temas a tratar está el trabajo vocacional y el asesoramiento personal. Programa exclusivo para niños.
- 7. Días de retiro sobre la vocación en distintos centros redentoristas durante el año académico.
- 8. Para nuestros candidatos – reuniones con nuestros seminaristas o comunidades (de acuerdo con la así llamada: “política de puertas abiertas”, “fines de semana y Noches de ven y ve”). Todo esto puede servir de introducción a la vida, a la espiritualidad y a la misión redentorista juntamente con el programa de formación.
- 9. Correspondencia regular con los que están pensando en la vida religiosa (cartas, e-mail, llamadas telefónicas, etc.).
- 10. Visitas regulares y frecuentes a las casas de nuestros candidatos. Conocer el ambiente social y religioso del candidato ayuda al discernimiento.
- 11. Alentar la participación en actos de la parroquia o de la comunidad redentorista, o de la pastoral redentorista para jóvenes y jóvenes adultos.
- 12. Ofrecer a los candidatos la oportunidad de pasar una semana, un mes o un año en una comunidad.
- 13. Aconsejar la lectura de libros especialmente seleccionados.

14. Pedir a los candidatos que escriban sobre su sentido de lo que es la vocación, que escriban sobre lo que leen, etc.
15. Posiblemente, permitirles asistir a clases de Filosofía y Teología.
16. Pasar un día con las Hermanas contemplativas, especialmente Redentoristas.
17. Jornadas de la Juventud Redentorista o “Reuniones de verano” durante las vacaciones. Podemos invitar a los jóvenes de nuestras parroquias a la oración, a la meditación, a los deportes y a los tiempos de ocio juntos.
18. Incentivar y participar en movimientos en los que los jóvenes aspirantes reciben asesoramiento y donde pueden realizar un programa de actividades para discernir su vocación. Estos movimientos suelen reunirse durante todo el año o durante diversas horas cada semana.

Proceso de preparación para la admisión a la formación

1. Evaluar la aptitud de los candidatos a trabajar con los laicos y respetarlos, dándoles un trabajo a realizar bajo la responsabilidad de un laico.
2. Programa de indagación y vivencia. Dar oportunidad a contactos y a aspirantes a pasar de 1 a 8 meses en una comunidad redentorista mientras continúan trabajando, asistiendo a clase, etc. Esta es una experiencia de discernimiento supervisado en la que participan en nuestra vida “desde dentro”, y tienen la oportunidad de intensificar y evaluar su comprensión de lo que es la vida redentorista y de cómo ellos mismos pueden participar en ella en un futuro.
3. Cuando se acerca el proceso de admisión, el aspirante pasa por una evaluación más estrecha de todo su estilo de vida, que

servirá como parte del proceso de recomendación para la Comisión de aceptación a la formación. Dicha evaluación es facilitada por el coordinador de la pastoral vocacional.

4. Inculturación y contexto de local

Conocimiento de la situación local

Muchas de las oportunidades, estrategias, etc., enumeradas más arriba, han sido útiles en diversas Unidades. Tenemos diferentes experiencias en diversas Unidades de nuestra Congregación. Sin embargo, deben subrayarse algunos puntos.

Debemos recordar que *“el mejor y más eficaz medio de promover las vocaciones es la oración constante, el ejemplo de la propia vida y el celo apostólico”* (CC. 79-80).

1. El contacto personal con los candidatos sigue siendo el mejor medio de comunicación.
2. Hecho el contacto inicial, podemos invitarlos a los acontecimientos locales, para que tengan visitas y diálogos prolongados.
3. Las oportunidades que parecen ser más fructuosas en el proceso de discernimiento son aquellas en las que también los jóvenes entran en contacto con los Redentoristas – para aprender, oír, compartir y entender su llamada personal a través de la experiencia de otros cohermanos. Esto mismo se da también cuando logramos reunir candidatos de diversos lugares del país o de la Unidad para retiros, encuentros u otros programas a fin de que puedan aprender mutuamente unos de otros.
4. Los retiros de fin de semana son también buenas oportunidades porque la mayoría de los retiros tienen lugar en la casa parroquial o en la residencia de la comunidad, permitiéndoles un contacto más amplio y local con los Redentoristas, no que-

dando limitados al contacto exclusivo con el coordinador de la pastoral vocacional.

Grupos de interés y promoción efectiva

En algunas Unidades, el equipo vocacional sabe bien de qué grupos de jóvenes proviene el mayor número de candidatos; por ejemplo, del de acólitos, de misiones, parroquias, PJVR, de nuevos inmigrantes, especialmente al primer mundo. Estos conocimientos son necesarios para un trabajo más eficaz.

5. Conclusión

Debemos recordar que tales ejemplos son sólo sugerencias e intercambio de nuestras experiencias en el trabajo vocacional. Tenemos desafíos y situaciones diferentes en las distintas partes del mundo.

Los nuevos promotores vocacionales y sus equipos deben tomar conciencia de que:

Los principios generales son aplicables a toda Unidad.

- Necesitamos estructuras y personas para la pastoral vocacional.
- La promoción vocacional debe ser una prioridad en toda Unidad.
- El acompañamiento vocacional es esencial.
- La pastoral vocacional debe adaptarse a la situación local.

CRITERIOS PARA LA ACEPTACIÓN DE CANDIDATOS A LA VIDA RELIGIOSA

Introducción – Notas preliminares

No se trata de un formulario mágico que pueda proporcionar al promotor vocacional, formador o equipo de formación, una prueba infalible de laboratorio para aceptar o rechazar a un candidato. Somos seres humanos que emiten juicios; esperamos que en la mayor parte de las veces dichos juicios sean buenos y acertados, pero habrá otras veces en las que se verá después que han sido equivocados. En segundo lugar, todas las vocaciones son “obra del Señor”. Son su invitación y su gracia las que permiten que el proceso de formación sea eficaz. Tratamos de cooperar con la gracia del Señor con toda nuestras facultades y limitaciones, y también con nuestro sentido de responsabilidad ante el candidato y la Congregación.

Existen algunos criterios que pueden ser útiles y servir de orientación para el discernimiento. A continuación tratamos de enumerar algunos de los criterios para la aceptación. La lista no pretende ser exhaustiva y nunca sustituirá a la experiencia, a la intuición y al sentido común. La experiencia viene con el tiempo en el que se trabaja con los candidatos, oyendo muchas historias de vida y aprendiendo de los errores. La intuición es aquella percepción interior, ese sexto sentido que nos da la introspección de una personalidad. Aunque no sea infalible, la intuición es una importante fuente de información a la hora de tomar decisiones, y no debe ser descartada como “no científica”. El sentido común es la habilidad de unir nuestra experiencia a la intuición, como parte de un discernimiento orante. Finalmente, aceptar o rechazar a un candidato no es algo que deba hacerse aisladamente, sino que, previamente, debe haber una conversación con Dios y con una o más personas.

1. El proceso de selección

El proceso de selección se realiza generalmente a través de diversos momentos durante el proceso de formación. El primero suele darse antes de la admisión al postulante; el segundo, antes de la profesión temporal; el tercero, antes de los votos perpetuos y, para los que van a ser ordenados sacerdotes, antes de la ordenación. Aquí sólo hablaremos del proceso de admisión al postulante.

Normas para la admisión

Cada Unidad de la Congregación debe incluir en su *Ratio Formationis* normas escritas claras para la admisión de los candidatos al postulante. Estas normas deben basarse en criterios comportamentales que son fácilmente recordados por el promotor vocacional y/o por el equipo de formación. Si se tienen dudas sobre un determinado candidato, éste no debe ser aceptado. El principio orientador debe ser siempre el impacto potencial que dicho candidato pueda ejercer en la comunidad. Un segundo principio es que la formación no es el momento propio para una terapia de larga duración. Cualquier problema serio debe ser tratado con anterioridad a la admisión.

2. Contacto inicial y fase de investigación

Los contactos iniciales provienen de muchos lugares. Algunos candidatos son propuestos por los cohermanos, por otros/as religiosos/as, o por amigos de los Redentoristas. Algunos vienen debido a una búsqueda en Internet, otros debido a una experiencia con un Redentorista, otros por su participación en obras dirigidas por la Congregación, o bien debido al ministerio de los cohermanos.

Esta búsqueda inicial es generalmente seguida por el contacto con el promotor vocacional. Éste da informaciones generales

sobre la Congregación, pero también trata de obtener información sobre el candidato – nombre, edad, e-mail, historia educacional, experiencia laboral, y porqué los Redentoristas lo inducen a pensar que él podría interesarse por entrar en su grupo.

Si a primera vista el sujeto tiene las cualidades básicas de un potencial candidato y lo indagado indica un interés permanente, puede empezar el proceso de discernimiento. Éste puede llevar a una serie de encuentros, retiros o experiencias de vida. El objetivo en esta etapa es desarrollar la relación con el candidato y darle un mayor conocimiento de la vida religiosa y de la vida redentorista. La mayoría de las Unidades de la Congregación están de acuerdo en que esta etapa de contacto inicial debe durar al menos un año.

Generalmente hablando, los candidatos deben demostrar un equilibrio emocional sano, salud física, buen carácter moral, sólida formación en la fe y motivación apropiada. También debe poseer el dominio de la lengua en la que la formación se va a llevar a cabo. Es importante que los candidatos provenientes de otras culturas reciban oportuna ayuda para entrar en el contexto cultural y en la lengua en la que la formación va a llevarse a cabo.

Evaluación psicológica

En general, se hace una evaluación psicológica antes de la aceptación a un programa de formación. Dicha evaluación debe hacerse por un profesional competente y debe tener en cuenta el contexto lingüístico y cultural del candidato. Para una información más completa sobre la evaluación psicológica, véase el apartado sobre “Evaluación psicológica de los candidatos a la vida religiosa”.

Proceso de admisión

Los candidatos al postulante deben pasar por un atento y completo proceso de admisión. Esto incluye un franco análisis

de las experiencias de vida. ¿Qué aptitud tiene para expresarse?
¿Cuál es su nivel de percepción interior y de autoconocimiento?
¿Cómo se comporta ante la autoridad?

Entre las áreas que interesan en la entrevista están: historia familiar, experiencias de estudio y de trabajo, experiencias espirituales, historia sexual, historia de sus relaciones, cuáles son sus mejores amigos y qué hace con ellos, con qué frecuencia mantiene contacto con ellos, si su estilo de vida actual es propio de alguien que trata de entrar en la vida religiosa. El candidato debe dar pruebas de haber vivido en el celibato por lo menos desde hace dos años antes de empezar el programa de formación. Si el candidato hubiera sido víctima de algún abuso sexual durante la niñez o durante la adolescencia, debe investigarse el hecho por un profesional para constatar que el problema se ha resuelto satisfactoriamente.

Evaluar la motivación

Evaluar la motivación es un requisito esencial. Algunos candidatos vienen buscando una educación y saben hacer sagazmente el juego. Otros están convencidos de que tienen vocación y se oponen a todos cuantos le dicen lo contrario. Otros ven la vida religiosa incluso como una protección ante el desempleo, o no quieren enfrentarse a la homosexualidad y tratan de evitar las dificultades de las relaciones sexuales, o ven en la vida religiosa como una promoción social. Otro grupo estará entre los que aparecen mucho menos seguros que el resto de candidatos. Muchas veces dichos candidatos parecen ser mucho más conscientes de su interior y perciben la ambigüedad y complejidad de la toma de decisiones sobre la vida. Por tanto, este grupo está frecuentemente más abierto al discernimiento y a la ayuda de los demás a la hora de descubrir la voluntad de Dios.

Referencias y documentos

Otra informacin necesaria antes de la admisin al postulante es la que da un examen mdico completo y actualizado, cartas de recomendacin – o, al menos, una del sacerdote cuya parroquia frecuenta, documentos de estudio y de los sacramentos recibidos, as como los resultados de la evaluacin psicolgica (ver la seccin sobre la Evaluacin psicolgica de los candidatos a la Vida Religiosa). Si el candidato hubiera estado casado, debe presentar certificado de su estado de libre para entrar en la vida religiosa. Muchas Unidades de la Congregacin exigen tambin el certificado de buena conducta (certificado de que no han antecedentes penales o sindicaciones judiciales).

3. Temas especficos

Hay cierto nmero de temas especficos que aparecen en la aceptacin de los candidatos. Haremos algunas sugerencias al tratarlos.

Lmite de edad para la admisin

Generalmente, el mejor lmite de edad para los candidatos es el de 18 a 35 aos. La edad inferior a los 18 aos significa generalmente que dicho candidato no ha terminado aun la enseanza secundaria. A menos que la Unidad posea un seminario menor, el candidato debe haber concluido la enseanza secundaria antes de empezar los estudios filosficos. En algunas Unidades, en las que los estudios secundarios son muy deficientes, puede ser necesario un ao (o ms) de Propedutico para afianzar la capacidad bsica para los estudios superiores. En muchas Unidades de la Congregacin, los candidatos deben haber terminado el primer nivel universitario o grado post secundaria antes de ser admitidos.

Los candidatos de mayor edad poseen muchas veces una espiritualidad consolidada y significativas experiencias, pero pueden ser menos susceptibles al proceso de formación. Generalmente, después de los 35 años la personalidad del candidato tiene menos posibilidades de cambiar. Sería especialmente importante examinar a dichos candidatos en orden a la flexibilidad, apertura a la dirección y prontitud para recibir correcciones o consejos de la autoridad.

La familia del candidato

Es también importante para el promotor vocacional poder visitar durante ese tiempo a la familia del candidato, conocer la relación del candidato con sus padres y hermanos, ver si se trata de una familia sana, y fijarse en las actitudes de la familia con relación a la vida religiosa y el sacerdocio. Siendo el caso hoy día de que muchos candidatos provienen de familias separadas, es importante conocer la relación del candidato con su padre natural y con su madre biológica. Una relación hostil con el padre o una relación confusa con la madre necesitarían de un posterior examen por parte de un profesional. La pregunta importante a la que hay que responder mediante la visita a la familia es: ¿De quién es la vocación? ¿Están los padres apoyando una elección libre? ¿Se están oponiendo a la elección del hijo o están, por el contrario, deseosos en demasía de que el joven sea aceptado?

Temas económicos

Durante el proceso de entrevistas, debe hacerse una evaluación para sondear si el candidato ha contraído deudas, ver su actitud en el manejo del dinero, su nivel de consumo, el uso de su tarjeta de crédito. ¿Cuál es su situación económica y la de su familia y cómo puede influir esto en sus decisiones? ¿Qué esperanzas

tiene puestas su familia en él en orden a una ayuda económica?
¿Demuestra aptitudes para una buena administración, para vivir un estilo de vida sencillo y que no tiende a la megalomanía?

Informe médico (incluida la prueba del SIDA y otros temas de salud)

En los exámenes médicos debe incluirse una prueba del HIV y del uso de drogas. Cualquier indicio de contaminación con el HIV o de presencia de sustancias ilegales descalifica al candidato para su admisión. Asimismo, cualquier otro problema de salud que pueda perjudicar el adecuado ejercicio del ministerio o acarrear irrazonables gastos de salud debe ser un factor que excluya la aceptación.

Alcoholismo, dependencia de drogas y otras adicciones

¿Qué decir si el candidato es alcohólico o drogodependiente? Algunos estudios indican que, aproximadamente, uno de entre 12 adultos abusa del alcohol o es alcohólico. Otros dicen que el problema de la bebida es más común entre los jóvenes de 18 a 25 años. Debido a que ésta es la edad de la mayoría de nuestros candidatos, es un punto importante a tener en cuenta, el valorar el hábito de la bebida, la embriaguez, los grupos que frecuenta, la cantidad de alcohol consumido durante un mes.

El alcoholismo es una enfermedad seria y no puede ser ignorado. Si un candidato admite que tuvo problemas con la bebida, debe dar pruebas de que ha estado sobrio y estable por lo menos durante dos años.

El hecho de haber probado las llamadas “drogas blandas” (marihuana o hachís) no elimina automáticamente al candidato. Una cuidadosa investigación de las circunstancias y de la frecuencia es importante para determinar si se trata de reincidencia social o

de curiosidad de adolescente. Generalmente, el uso de “drogas duras” (cualquier droga a excepción de las arriba mencionadas) impide la admisión del candidato.

En la actualidad están apareciendo otras adicciones que conforman parte del mundo de los jóvenes. Es el caso particular de la adicción a Internet donde el mundo impersonal de los ordenadores distancia a la persona del mundo real. Es importante investigar cómo usa el candidato Internet, cuánto tiempo está conectado y en qué tipo de sitios navega. Las demás adicciones a las que debe prestarse atención es a la pornografía y al juego.

La sexualidad y el celibato (incluidos temas de orientación)

Los candidatos que entran en la vida religiosa y en el sacerdocio deben tener un sano conocimiento de la sexualidad y del celibato. Es necesario tener el cuidado de obtener una completa historia sexual del candidato. ¿Existen sospechas de haber sido víctima de abusos sexuales? ¿Ha sido activo sexualmente o totalmente indiferente al sexo? Todo esto necesita una ulterior investigación especialmente en relación a la vida célibe en una sana integración de la sexualidad. Si alguno fue víctima de abusos, importa saber el impacto que ello tuvo en él. Si alguno fue demasiado activo o indiferente y asexual, en ambos casos puede haber problemas para una fiel vivencia de la sexualidad en el celibato.

Debe cuidarse también la investigación sobre el patrón de atracción sexual del candidato y cómo se comporta ante dichas atracciones. ¿Qué indicios da de poder vivir el celibato? ¿Ha hecho intentos de vivir el celibato? Si es así, ¿por cuánto tiempo? Generalmente hablando, el candidato debe haber estado viviendo un estilo de vida celibatario al menos durante dos años antes de entrar en el postulante.

¿Quiénes son sus amigos y qué hace con ellos? ¿Quién es su mejor amigo o amiga y qué comparte con él o con ella? ¿Cuál es su modo de comportarse con las mujeres?

Es importante dejar abierta la puerta a la discusión sobre los modelos de función sexual, estereotipo sexual y expectativas en cuanto a la sexualidad. ¿A qué miembro de la familia se encuentra más allegado? ¿De cuál de ellos aprendió las cosas de la vida y de las relaciones sexuales? ¿Qué aprendió de su familia sobre la sexualidad?

¿Tuvo el candidato intimidad sexual con otros hombres? ¿Con qué frecuencia? ¿Qué ha significado esto en cuanto a su identidad sexual? ¿Cómo define el candidato su patrón de atracción sexual? Para los candidatos que se ven como homosexuales o gays – ¿cómo se ven a sí mismos viviendo en una comunidad masculina y viviendo el celibato?

Para profundizar más en el tema de crear normas para la aceptación de candidatos homosexuales, puede servir de ayuda el apéndice que se encuentra más adelante en la página 53.

Recién-convertidos, experiencias recientes de conversión, retornos recientes a la fe

La selección debe ser cuidadosa y especial en el caso de candidatos que se han convertido recientemente al catolicismo. Algunos autores sugieren que deben pasar, al menos dos años, antes de que sean aceptados al programa de formación. Lo mismo vale para un candidato que pasó por una conversión repentina que parece precipitar una vocación, o tuvo experiencias místicas poco comunes. Es necesario ser sumamente cautelosos con los candidatos que hablan de experiencias religiosas raras, en cuanto que pueden ser leves signos de esquizofrenia o de personalidad esquizoide. Finalmente, los que se apartaron de la prác-

tica regular de su fe no deben comenzar un programa antes de que su fe se integre con una conveniente dirección espiritual y con una frecuencia regular de la eucaristía.

Candidatos procedentes de otros programas

Si el candidato estuvo antes en un seminario o en un programa de formación, debe tenerse el cuidado de pedir información a dichas instituciones. Si en los informes constan problemas, debe haber garantías de que fueron resueltos. En general, estos candidatos no son una buena apuesta, especialmente si el candidato salió de otro Instituto. Es importante proceder con cautela y tomarse bastante tiempo para evaluar cuidadosamente la situación e investigar el contexto.

Otros aspectos legales y canónicos

En muchas jurisdicciones debe recabarse de todo candidato un certificado de buena conducta. Cualquier evidencia de actividad delictiva con un menor excluye automáticamente de la admisión. Entre otros temas canónicos contemplados en el Derecho Canónico, y que deben investigarse antes de la admisión, están: si el candidato ostenta un puesto prohibido a los clérigos; si no cometió apostasía, herejía o cisma; si no cometió homicidio, si no cooperó en algún aborto, si se mutiló a sí mismo o a otra persona, si no intentó el suicidio; si no simuló algún acto reservado a sacerdotes u obispos.

APÉNDICE

NORMAS PARA LA ADMISIÓN DE PERSONAS CON TENDENCIAS HOMOSEXUALES

Es importante que cada (Vice)Provincia defina una política clara sobre la admisión de personas con tendencias homosexuales. Esta política servirá de gran ayuda a los Directores vocacionales, Formadores en todos los niveles y a los candidatos a nuestra vida apostólica individualmente. Debe ser definida por el Secretariado de Formación de cada (Vice)Provincia, con asesoría de especialistas, y debe ser aprobada por el Consejo Provincial Extraordinario.

Durante los últimos veinte años se han mantenido debates como nunca antes se habían tenido en el terreno político, jurídico y teológico sobre el fenómeno de la homosexualidad. Es importante para los Secretariados de Formación y para los equipos de formación no sacar conclusiones prematuras. Los temas sobre orientación sexual suscitan muchas veces prejuicios y miedos. Estas discusiones deben realizarse en un clima de compasión, respeto, integridad e imparcialidad.

Los Directores vocacionales y los que acompañan a los candidatos deben tener claridad de ideas sobre lo que significa la orientación homosexual, y si determinado candidato es realmente homosexual. Algunos candidatos jóvenes pueden tener dudas sobre su identidad sexual; otros pueden haber sido víctimas de abusos sexuales por parte de un adulto o seducidos a comportamientos homosexuales; otros pueden haber tenido relaciones íntimas con mujeres; otros, incluso podrían haber tenido algunas experiencias homosexuales por curiosidad, por la compañía de hombres, por el influjo del alcohol o de las drogas; y otros también podrían haber tenido fantasías ocasionales de carácter homosexual, o tuvieron

curiosidad y estuvieron sexualmente excitados por sitios homosexuales de Internet, o sintieron una respuesta por otras fuentes de excitaciones homosexuales eróticas. Nada de esto significa necesariamente que se trate de un homosexual. Muchas veces será necesario el asesoramiento de un profesional para evaluar la naturaleza de las preocupaciones homosexuales o para ayudar a un candidato a reconocer su verdadera orientación sexual.

A diferencia de lo que buena parte de la gente piensa, las investigaciones indican que, en general, la preponderancia real de la orientación exclusivamente homosexual en la población (atracción exclusiva por los individuos del mismo sexo) está en torno al 2 o 3 %; en tanto que del 7 al 8 % tienen una tendencia predominantemente homosexual. Hay otro grupo de personas que piensan que son homosexuales, pero que en realidad se trata de una falsa identidad influida por el contexto social, por la duda personal o por problemas de desarrollo. Este último grupo probablemente necesita ayuda profesional para desbloquear su desarrollo interrumpido y crecer en dirección a una identidad sexual segura.

Los niveles hormonales de testosterona están asociados al deseo sexual y a la respuesta sexual. Personas con altos niveles de testosterona se excitan fácilmente y tienen frecuentes deseos de sexo. Las personas con niveles medios y bajos tienen menos fantasías, deseos y excitaciones sexuales. Se da el caso de individuos que no tienen ningún pensamiento ni fantasía e incluso ningún deseo sexual, a los que se llama “asexuados”. Los individuos con alto nivel de testosterona probablemente serán menos capaces de vivir un celibato sano, sin una gran tensión y frustración. Las personas “asexuadas” son también problemáticas debido a su incapacidad para acceder a cualquier nivel de intimidad con hombres y mujeres. Las personas con niveles medios y bajos tienen más probabilidad de vivir un estilo de vida casto y celibatario para el Reino con un

buen acompañamiento espiritual y psicológico, con la gracia de Dios y con una intensa vida de oración. Esto vale para ambos tipos de candidatos, heterosexuales y homosexuales.

Una orientación exclusiva o predominante homosexual, en cuanto tal, no necesariamente excluye automáticamente a una persona de la admisión a nuestros programas de formación y a nuestra vida apostólica. Esta postura se apoya en el documento “Nuevas vocaciones para una nueva Europa” publicado tras un congreso sobre vocaciones al sacerdocio y a la vida religiosa tenido en Roma en 1997 y confirmado por la Congregación para la Educación Católica, por la Congregación para las Iglesias Orientales y por la Congregación para los Institutos de Vida Consagrada y Sociedades de Vida Apostólica. El documento fue publicado en 1998 por la Pontificia Obra para las Vocaciones Eclesiásticas. Dice el documento que deben estar presentes tres condiciones antes de la aceptación: 1. El candidato debe ser consciente de la dinámica de su orientación sexual, 2. Disposición para luchar contra dichas tendencias, y 3. Debe conseguir controlar las mencionadas tendencias.

En un reciente documento del Vaticano, “*Potissimum Institutionis*” (2 de febrero de 1990) (Directrices sobre la formación de los miembros de Institutos religiosos), al referirse a la aceptación de candidatos homosexuales, se afirma: “No son los que tienen esas tendencias, sino aquellos que no consiguen dominar dichas tendencias” (# 39) los que deben ser excluidos.

En noviembre de 2005, el Vaticano publicó un documento titulado “Sobre los criterios de discernimiento vocacional con relación a las personas con tendencias homosexuales en orden a su admisión a los seminarios y a las sagradas órdenes”. El párrafo clave del documento establece: “Este Dicasterio considera necesario afirmar claramente que la Iglesia, aunque respetando profundamente a las

personas en cuestión, no puede admitir al seminario o a las sagradas órdenes a los que son activamente homosexuales, tienen tendencias homosexuales profundamente arraigadas, o apoyan la así llamada cultura gay”.

Está claro que la política que debe ser trazada por cada Unidad debe rehusar a la admisión al programa de formación a cualquier candidato activamente homosexual. Lo mismo vale para cualquier candidato heterosexualmente activo. Antes de la admisión a un programa de formación, el candidato debe demostrar que es capaz de asumir una vida y un estilo de vida célibes. Esto generalmente significa llevar una vida célibe durante, al menos, dos años antes de la aceptación.

Lo mismo vale para los que apoyan la llamada “cultura gay”. Esto designa a aquellas personas que no se sienten a gusto en ningún otro lugar fuera de un ambiente gay y que sienten una fuerte necesidad de frecuentar dichos ambientes para encontrarse con otros gays. Este comportamiento podría indicar una sexualidad no integrada y una falta de madurez afectiva. Apoyar la “cultura gay” no se refiere a aquellos que sirven a las personas involucradas en la llamada “cultura gay” o a los que se manifiestan contra la discriminación sexual. No obstante, tales actividades necesitan un cuidadoso examen por parte de quienes aceptan a los candidatos en nuestros programas de formación. El mismo cuidadoso discernimiento debe hacerse para con los candidatos heterosexuales que están involucrados en una cultura heterosexual nada sana, lo que puede aparecer en una excesiva preocupación por las mujeres y vida social en barras, clubes o lugares similares.

Está menos claro qué quiere decirse con la expresión “tendencias homosexuales profundamente arraigadas”. Algunos entienden que esto sólo significa “orientación homosexual”, mientras otros

piensan que se refiere a una centralidad de la orientación homosexual en la vida de la persona en cuestión, y a la incapacidad de ejercer el control apropiado sobre sus sentimientos y movimientos sexuales. El propio documento del Vaticano es sumamente minucioso. Es significativo, por tanto, que no use la expresión comúnmente aceptada de “orientación homosexual”.

Timothy Radcliffe, OP, Superior General emérito de los Dominicos escribe: “Tal vez (“tendencias homosexuales profundamente arraigadas”) se entienda mejor con el significado de que la orientación sexual de la persona es tan profunda que no se auto percibe, convirtiéndose en obsesivo, dominando su imaginación”. William Barry, SJ, (sacerdote y psiquiatra) está de acuerdo en lo mismo: “Interpreto las palabras del párrafo al respecto, “tendencias homosexuales profundamente arraigadas”, como queriendo hacer referencia a las personas cuya vida parece estar focalizada en la sexualidad, que parecen tener obsesión por ella, que están sobre aviso ante cualquier insinuación sexual en las conversaciones, y que no se refiere a los hombres y mujeres que se sienten cómodos con su sexualidad y son capaces de amar sin egoísmo y de trabajar efectivamente solos y con los demás”.

Una persona con semejante obsesión por la sexualidad (bien homosexuales bien heterosexuales) a punto de no poder controlar sus impulsos, llegar a integrarse y alcanzar la madurez afectiva, no debe ser admitida al sacerdocio ni a la vida religiosa. Tales “tendencias profundamente arraigadas” excluyen al individuo de la admisión a nuestros programas de formación.

Los conceptos clave expresados en el documento de 2005 son: el nivel de madurez afectiva, moral y espiritual, la capacidad para relacionarse con hombres y mujeres, un sentido de integración personal, y la capacidad de llevar una vida y un estilo de vida célibes

sanos. Si alguien posee dichas cualidades, no hay razón para recusar a tal candidato a la admisión al programa de formación.

En la elaboración de una clara política sobre la admisión de personas con tendencias homosexuales, se alienta a las Unidades a tomar en serio las declaraciones del Vaticano, las interpretaciones de los peritos, y la experiencia de nuestra Vida Apostólica.

EVALUACIÓN PSICOLÓGICA DE LOS CANDIDATOS A LA VIDA RELIGIOSA

Es cada vez más frecuente que en las diversas unidades de la C.Ss.R. colaboren los psicólogos y se apliquen tests psicológicos para el discernimiento de los candidatos. Como la mayor parte de los formadores no son psicólogos profesionales, la aplicación de pruebas e informes psicológicos puede resultarles un complicado trabajo. De ahí que, conviene ofrecer algunas orientaciones para el uso del test psicológico en el programa de formación.

En este documento se propone dar respuesta a las preguntas más frecuentes sobre el test psicológico. Los términos prueba y test se utilizan indistintamente.

El documento tiene dos partes: la primera presenta algunas preguntas y respuestas acerca de la prueba; resultan útiles para los secretariados de formación, los equipos de formación y los formadores en especial. La segunda parte ofrece una serie de inquietudes que los formadores pueden compartir con el psicólogo.

Primera Parte

Preguntas y respuestas que se hacen los secretariados de formación, los equipos de formación y los formadores

1. ¿Qué es una evaluación psicológica?

El nombre formal para los tests psicológicos es *evaluación psicológica*. La razón es que evaluación es un término más amplio y se refiere al hecho de que los resultados de los tests necesitan siempre ser interpretados. La evaluación indica que los tests no son el único criterio para el perfil psicológico de un candidato.

Los tests psicológicos se dividen en varias categorías:

- **Tests de conocimiento y de capacidad:** miden cuánto sabe la persona sobre cierto tema (el conocimiento alcanzado), por ejemplo, en matemáticas o en lenguaje. También se llaman **pruebas de aptitud** y buscan medir qué capacidad se tiene para manejar el material en un área particular como, por ejemplo, las relaciones mecánicas.
- **Los tests de inteligencia:** miden la inteligencia o la habilidad básica de la persona para entender el mundo que lo rodea, asimilar su adaptación a él y aplicar este conocimiento para mejorar la calidad de vida tanto del individuo como del mundo.
- **Los tests ocupacionales o vocacionales:** armonizan intereses del sujeto con los intereses de personas que ya ejercen determinadas carreras y profesiones.
- **Los tests de personalidad:** miden estilo básico de personalidad de un sujeto. Dos tests de personalidad de los más conocidos son: el MMPI que se presenta en varios centenares de preguntas para responder “sí o no” y el Rorschach – el test de las manchas de tinta –, que consiste en varias fichas con manchas de tinta a las que el sujeto da una descripción de las imágenes que ve al mirar las manchas.
- **Los tests clínicos específicos:** miden aspectos clínicos específicos, como el nivel actual de ansiedad o de depresión
- **En las entrevistas clínicas profundas:** se busca descubrir en mayor grado las experiencias y la historia de un individuo.

Para los candidatos a la vida religiosa, solamente se utilizan **los tests de la personalidad, de inteligencia, los ocupacionales y las entrevistas clínicas serias**. Ocasionalmente, debido a preocupaciones específicas de los formadores, se solicitan los tests de conocimiento y de aptitud, por ejemplo para los candidatos a Her-

mano. Otras veces, debido a problemas de aprendizaje o de lectura, puede hacerse una prueba específica.

Es importante tener en cuenta que los tests psicológicos son, con frecuencia, **culturalmente sesgados**. Esto es especialmente cierto en los tests de personalidad y de inteligencia. Al usar los tests para los candidatos es importante tener presente la necesidad de pruebas ajustadas a la propia cultura. La prueba psicológica debe aplicarse en la primera lengua del candidato. Si esto no es posible, hay que utilizar pruebas que estén más cercanas a la cultura propia o tengan en cuenta influjos interculturales; las pruebas se deben preferir siempre a los tests que colocan al candidato en desventaja debido a habilidades de lenguaje o a diferencia cultural.

Algunos formadores piensan equivocadamente que el inventario de Myers Briggs o el Eneagrama son pruebas psicológicas. Estos instrumentos pueden ser provechosos para el conocimiento de sí mismo, pero no son convenientes en una evaluación psicológica. La de Myers Briggs es conocida como prueba “ipsativa”. Se basa en la percepción de uno mismo y no en normas externas ni en la investigación hecha a grupos de personas, sino más bien en la teoría de Jung. El Eneagrama resulta de una base filosófica y no es un instrumento científico, lo cual no significa que no tengan valor en otros contextos. Sin embargo, dentro de una evaluación psicológica no tienen el rigor de la investigación científica.

2. ¿Cuál es el propósito de una evaluación psicológica?

El propósito principal de la evaluación psicológica es indicar el nivel del ajuste, la madurez y la motivación de un candidato. Se esfuerza por responder a la pregunta: ¿es el candidato suficientemente inteligente, maduro, apto y motivado para abrazar la vida religiosa? Aceptando el principio de que “la gracia construye sobre

la naturaleza”, la evaluación psicológica puede medir la conveniencia de esta “naturaleza particular” para el crecimiento en “gracia” (paráfrasis de un comentario del Dr. J. Gill, SJ).

La evaluación psicológica puede presentar también a los formadores las fortalezas sin desarrollar y las debilidades de la personalidad de un candidato. Esto es muy útil para establecer un plan del crecimiento durante el período inicial de la formación.

Algunos exigen demasiado de la evaluación psicológica, mientras otros la ven sólo como un requisito. El valor de las evaluaciones se coloca entre los dos extremos. Hay varios factores que se deben tener en cuenta al aceptar un candidato a una comunidad religiosa. Uno de ellos es el resultado de la evaluación psicológica. Si una evaluación se hace correctamente, proporciona información que no se puede adquirir de otra manera. Las observaciones personales pueden ser clarificadas y las motivaciones evaluadas.

Una evaluación puede explicar niveles de desarrollo, madurez, ajuste, influencias de la familia en su desarrollo personal o social, integración sexual, sentido de la identidad personal, así como cierta idea de la auto-imagen del individuo. Una evaluación nunca puede estar aislada y se debe verificar con informes de personas que conocen al aspirante, los documentos personales, las entrevistas personales, la vida espiritual, sus prácticas religiosas y la manera como entiende la vocación.

3. ¿En qué etapa de la formación usted solicita una evaluación psicológica?

Algunas unidades de la Congregación consideran ventajoso tener más de una evaluación durante la formación inicial. Hay secretariados de formación y formadores que ven la ventaja de una evaluación menos rigurosa antes de la aceptación al postulante.

Esta sería una entrevista para determinar la motivación y la salud psicológica básica. Luego habría una evaluación más completa antes de ingresar al noviciado o antes de la primera profesión. Algunas unidades consideran útil tener otra evaluación durante el teologado para constatar patrones de crecimiento y las áreas de desarrollo adicional. Es importante tener presente que la evaluación psicológica hecha a los 19 ó 20 años puede no ser indicación exacta de la estructura de la personalidad, mientras que sí lo es cuando el individuo tiene 24 ó 25. Las personas cambian drásticamente entre la juventud y la adultez, y la formación influye en los cambios. La segunda evaluación puede ayudar a comprobar estos cambios, a recomendar las nuevas metas para el crecimiento personal y a iluminar las fortalezas, las cualidades y cualquier área problemática.

4. ¿Qué debe incluir una evaluación psicológica completa?

Una evaluación psicológica completa debe incluir los siguientes aspectos:

- Análisis de la familia de origen (su salud y sus esquemas de relaciones), especialmente la relación del individuo con su familia y sus padres;
- Historia y análisis cuidadosos de la sexualidad, de su capacidad para las relaciones interpersonales sanas;
- Examen de las experiencias religiosas, de la práctica y del desarrollo vocacional religioso;
- Esfuerzo por comprender la motivación del individuo;
- Investigación de la estabilidad emocional, de las capacidades intelectuales y de la madurez personal;

- Indicación concreta de las fortalezas y las cualidades de la persona;
- Resumen de las áreas que requieren crecimiento y de las áreas problemáticas.

5. ¿Cómo se ve una evaluación psicológica típica?

Una evaluación psicológica típica tiene los siguientes tres elementos:

1. Entrevistas sobre:

- La familia de origen
 - o ¿Cómo es la salud de la familia?
 - o ¿Cómo se relacionaron los padres, en su momento, con sus padres?
 - o ¿Cómo llegaron a conocerse los padres?
 - o ¿El candidato nació fuera de matrimonio? ¿Hubo problemas en la familia - alcoholismo, divorcio, separaciones, muertes de hermanos, muerte de padres, enfermedad mental?
 - o ¿Qué estilo de comunicación con los padres y que disciplina tuvo en el hogar?
 - o ¿Qué prácticas religiosas se tuvieron en el hogar?
 - o ¿Cómo se relaciona/o se relacionó el candidato con su madre? ¿con su padre?
 - o ¿Qué papel desempeñó el candidato en su familia?
 - o ¿Separado de su familia, el individuo ha asumido responsabilidades en su vida?
- El desarrollo psicosexual
 - o Describir la historia sexual completa.
 - o ¿Hay elementos en su historia que estén fuera de la

norma: abuso, actitudes sexuales demasiado activas o asexuales? ¿Cómo se encontraron los padres?

- o ¿Conoce su patrón de atracciones sexuales?
 - o ¿Cuál es la calidad de relaciones con las amigas y compañeros masculinos? ¿Qué actitudes tiene hacia las mujeres?
 - o ¿Qué significa para usted ser célibe?
 - o Experiencias y prácticas religiosas
 - o ¿Cuál es la historia de la práctica religiosa?: vida de oración, vida sacramental, estabilidad en sus prácticas de fe.
 - o ¿Alguna experiencia mística? (atención a experiencias religiosas inusuales o de misticismo inmaduro).
 - o ¿Cuál es su sentido de la vocación?
 - o ¿Qué piensa de la autoridad?
- La motivación
 - o ¿Por qué desea ser religioso?
 - o ¿Cómo ve la vida religiosa? ¿Cuál es su visión de la Iglesia?
 - o ¿Por qué desea justamente ahora la vida religiosa?
 - o ¿Ha intentado entrar o ha vivido en otra comunidad o en el seminario diocesano? ¿Por qué se retiró?
 - o ¿Desea ayudar a la gente y tiene preocupación por la justicia social?
 - o ¿Cuál es su historia de trabajo? ¿Tiene deudas?
 - o Si la comunidad no lo aceptara, ¿cómo se sentiría? ¿Qué haría?
 - o ¿Ha trabajado alguna vez en un equipo?
 - Historia de la salud

2. Aplicación de tests psicológicos:

- Por lo menos dos pruebas estandarizadas de personalidad - con las normas basadas en la cultura de la persona.

- Evaluación de la capacidad intelectual (una prueba ajustada a la cultura) y,
- Si es posible, una prueba proyectiva (p. e., Rorschach).

3. Entrevista de seguimiento:

- Revisión del informe con el candidato.
- Aceptación de la información.
- Comunicación del informe al formador o equipos de formación y reunión con el formador o equipos de formación, si es necesario.

6. ¿Qué cuestiones psicológicas desaconsejan la aceptación o suscitan dudas?

Las siguientes situaciones, en la mayoría de los casos, desaconsejan la aceptación:

1. Afecciones clínicas: la epilepsia necesita generalmente una evaluación psiquiátrica; se debe determinar la severidad y la capacidad de manejo. Es mejor no aceptar un candidato que ha tenido anteriormente un episodio psicótico, estados maníaco-depresivos, esquizofrenia o estados pre-sicóticos. (los estados pre-sicóticos pueden observarse en actividades excesivamente piadosas y comportamientos retraídos o excéntricos).
2. Desórdenes de la personalidad: los desajustes severos de personalidad deben ser causa de no aceptación, especialmente los antisociales, obsesivo-compulsivos, y la escrupulosidad. Los desórdenes en la comida son problemáticos.
3. Alcoholismo; dependencia de la droga; adicción al juego, a las compras o a la tarjeta de crédito.

4. Problemas sexuales: comportamientos homosexuales o heterosexuales activos, actuaciones sexuales anormales, como el uso de pornografía en Internet, y comportamientos de travestismo o de fetichismo.

Suscitan serias dudas:

5. Otros fenómenos, como las relaciones interpersonales marcadas por la hostilidad o la ansiedad; comportamiento agresivo pasivo; falta de control de los impulsos; problemas con la ira; hipersensibilidad y personalidad suspicaz; problemas con estabilidad en el trabajo; desempleo constante.

7. ¿Qué preguntas se deben hacer de antemano a un psicólogo?

Los formadores religiosos o los equipos de formación deben tener claridad sobre lo que desean de un psicólogo. Hay preguntas que el formador debe hacer al psicólogo antes de emplear sus servicios para hacer la evaluación de un candidato. La claridad sobre qué se desea y qué es lo que el formador o el equipo de formación espera en el informe es esencial para una buena evaluación psicológica. El formador es quien determina el alcance y la profundidad de la evaluación y **NO** el psicólogo.

Las siguientes preguntas podrían ayudar al formador en el momento de buscar a un psicólogo:

- ¿El psicólogo tiene dificultad para evaluar candidatos a la vida religiosa?
- ¿El/ella tiene prejuicios sobre la vida religiosa?
- ¿Cómo hace la evaluación psicológica?

- ¿El psicólogo incluye en la evaluación entrevistas serias al igual que pruebas estandarizadas?
- ¿Presentará un informe escrito al final del proceso?
- ¿Está dispuesto el psicólogo a hacer una entrevista sobre la familia de origen, un inventario psico-sexual, un análisis de la motivación para la vida religiosa y de la salud psicológica de las experiencias religiosas? (Los detalles generalmente no se incluyen en el informe, sino que ayudan a que el psicólogo haga un juicio clínico).
- ¿Quiere el psicólogo hacer una prueba de inteligencia y de personalidad?
- ¿Puede el psicólogo en su informe delinear la estabilidad emocional, la madurez psicológica, la motivación, la capacidad para las relaciones interpersonales, y la relación con las figuras de la autoridad, la flexibilidad y la adaptabilidad del candidato?
- ¿Está preparado el psicólogo para indicar las fortalezas de la personalidad, el potencial no desarrollado y las áreas en crecimiento?
- ¿Al final del proceso está dispuesto el psicólogo a sentarse y revisar los resultados de la prueba con el candidato y con usted?

8. ¿Qué se debe buscar en un informe psicológico?

Ante todo, el formador no debe sentirse intimidado por el informe psicológico o por la jerga técnica utilizada en él. Recuerde que cualquier puntaje o resultado dado en un test debe ser siempre interpretado dentro de un rango. Insista en que el psicólogo responda en el informe a SUS (del formador) preocupaciones y preguntas como formador.

- ¿El informe respeta la confidencialidad evitando demasiada información sobre antecedentes familiares, historia sexual, o experiencias religiosas? Debe ser suficiente para destacar motivos de preocupación y para indicar lo necesario al hacer un juicio con conocimiento de causa.
- ¿El informe se ajusta a lo que conoce del candidato?
- ¿El informe delinea claramente lo que USTED está buscando?
- ¿El informe contesta a SUS preguntas sobre la conveniencia del candidato para la vida religiosa?
- ¿El informe le ayuda a formar su juicio o confirma su decisión de aceptar a un candidato a la vida religiosa?
- ¿El informe incluye las recomendaciones para las áreas del crecimiento o para las fuerzas no desarrolladas que se podrían incluir como metas personales para la formación?

Para terminar, es importante tener presente que las evaluaciones psicológicas se entienden como ayuda para los formadores. No hablan con exactitud absoluta sobre una persona, sino dan hipótesis que pueden ser más o menos exactas.

El disponer de muchas fuentes de información sobre el candidato es necesario para tomar una decisión sobre la aceptación de un candidato a la vida religiosa. Como cualquier diagnóstico, sea en medicina o en psicología, puede haber más de una conclusión de los mismos datos. Es responsabilidad del equipo de formación utilizar las evaluaciones psicológicas con sabiduría, con prudencia y con sentido común.

Segunda Parte

Información que el secretariado de formación o el formador deben compartir con el psicólogo que hace la evaluación

1. Elementos que usted como formador desea se incluyan en la evaluación psicológica:

- Examen de la familia de origen (su salud y el tipo de relaciones) especialmente la relación del candidato con su familia y sus padres.
- Historia sexual completa y análisis de su capacidad de relaciones interpersonales sanas.
- Examen de experiencias religiosas, de la práctica religiosa y del proceso vocacional.
- Esfuerzo por entender la motivación personal.
- Análisis de la estabilidad emocional, de las capacidades intelectuales y de la madurez personal.
- Verificación de las fortalezas y las cualidades de la personalidad.
- Lista de las áreas para el crecimiento y las áreas problemáticas.
- Para lograr estos elementos es necesario tener entrevistas formales, estructuradas; la aplicación de por lo menos dos pruebas estandarizadas de personalidad con parámetros acordes con la cultura ; y la evaluación de las capacidades intelectuales del candidato. Al final del proceso se espera un informe escrito. Repase el informe con el candidato, haga una relación firmada de la información que se ha reunido y dé el informe a la autoridad correspondiente. Si se considera necesario o deseable, tenga una reunión con la autoridad y el candidato.

2. Elementos que usted como formador desea que el psicólogo analice en un candidato:

Estabilidad emocional: capacidad de soportar las tensiones de la vida, equilibrio, bien ubicado en el ambiente, no habitualmente preocupado, acomplejado o tensionado; buen control de los sentimientos y deseos; alegre y optimista; buen sentido del humor; aceptación de sí mismo; consciente de lo que debe cambiar y aceptar; actitudes sanas hacia la vida y la sexualidad.

Madurez psicológica: funcionando en un nivel de adulto; tiene capacidad para el trabajo; capaz de tomar decisiones; desea aceptar la responsabilidad de sus decisiones, tiene iniciativas y capacidad de liderazgo conveniente para la vida religiosa; es dócil y desea escuchar o cambiar; cierto grado de independencia; sentido de quién es; sentido del objetivo y de la dirección en la vida; adaptable a las circunstancias; capacidad para afrontar cambios con facilidad; no-defensivo. ¿Qué tan transparente, flexible y abierto es?

Motivación: una espiritualidad viva y saludable; generosidad; capacidad para entregarse a sí mismo, su tiempo, su trabajo; honradez; franqueza; comprensión y aceptación de la autoridad; ganas de trabajar; capacidad para seguir adelante; transparencia.

Capacidad para las relaciones afectivas interpersonales: sincero interés por la gente y sus problemas; sensibilidad y preocupación por los demás; si tiene calor humano y aceptación; si es accesible y amable, capaz de comunicar pensamientos y sentimientos; si logra dar y mantener la confianza.

Inteligencia: mínimo de capacidad intelectual; sentido común; prudencia; capacidad para pensar; ser creativo; una visión amplia; culturalmente instruido.

Buen juicio: capacidad de hacer una evaluación equilibrada de una situación humana; capacidad de aplicar principios generales; no agitado por presiones emocionales; práctico y discreto.

Integridad y salud físicas: salud adecuada para realizar el trabajo.

3. Elementos útiles en un informe psicológico

Clarificar los resultados de los rasgos descubiertos de la personalidad.

Evite, como formador, exigir al psicólogo demasiada información y detalles sobre antecedentes familiares, historia sexual o experiencias religiosas del candidato examinado. Es suficiente destacar los aspectos que interesan e indicar solamente lo necesario para tomar una decisión ponderada.

El psicólogo debe presentar los resultados y el puntaje de la prueba de inteligencia. También los resultados y las interpretaciones de todos los tests de personalidad y entrevistas formales.

En la opinión del psicólogo: ¿es conveniente el candidato para la vida religiosa?

El psicólogo debe incluir las recomendaciones para las áreas de crecimiento o de las capacidades aún no desarrolladas que se puedan incluir como metas personales para la formación.

Comentarios finales

El Secretariado de Formación y el personal de formación pueden establecer quién tiene acceso a los informes psicológicos de un candidato y cuánto tiempo se conserva el informe en el archivo. En algunos países, el acceso es determinado por las leyes y derechos a

la privacidad y sólo quienes son mencionados específicamente en una declaración firmada, pueden leer o tener una copia del informe. Esto vale también para la duración y tiempo que un informe puede permanecer en el archivo de un individuo. Conviene tener políticas claras para evitar el uso equivocado de informes psicológicos y proteger el buen nombre de un candidato. Generalmente, corresponde hablar del informe psicológico de un candidato al equipo de formación y no al Provincial y su Consejo. Sin embargo, el Provincial tiene el derecho de saber si se ha hecho una evaluación psicológica y si los principales aspectos fueron o no tenidos en cuenta. Se debe conservar en el archivo una constancia de esta comunicación del Director de formación.

El personal de la formación tiene varias opciones sobre lo que debe hacer después de haber recibido el informe de un candidato. Para que una evaluación sea plenamente útil, el candidato juntamente con el Director de la formación, deben utilizar el informe para establecer las metas de crecimiento y para buscar métodos de consolidar las fortalezas. El Director de formación puede decidir el mejor modo de acompañar al candidato en sus debilidades. No es el propósito de este documento agotar completamente estos temas. Sin embargo, tanto la referencia a otras secciones en el manual de acompañamiento y de formadores, como la entrevista, la dirección espiritual y el desarrollo de los planes personales del crecimiento, pueden servir de gran ayuda.

EL ACOMPAÑAMIENTO

Introducción: El acompañamiento es el secreto de la buena formación. El trabajo del formador es el de supervisar cómo va el proceso de desarrollo y crecimiento que debe formar parte de toda la vida de la Congregación. Efectivamente, el ejercicio de la autoridad y de la obediencia es siempre más de tipo relacional que directivo.

De este modo, desde el inicio, los jóvenes que acuden como candidatos a la vida redentorista necesitan, de alguna forma, ser acompañados. Caminar con alguien es una tarea que no necesariamente tiene que limitarse a un formador designado al efecto. A veces, el acompañante puede ser un Redentorista de mayor edad; a veces, un no Redentorista; y, otras veces, un laico; todo lo anterior dependiendo de la situación y del tipo de acompañamiento exigido. Sin embargo, es importante enfatizar que el Director de la formación es siempre el primer acompañante cuya aprobación es necesaria cuando se da alguna otra forma de acompañamiento como el “externo”.

Veamos las diversas etapas de formación y lo que puede adecuarse a cada una de ellas.

Acompañamiento vocacional

Obviamente, sería imposible para el Director de vocaciones acompañar personalmente a cada uno de los jóvenes que muestra interés por entrar en nuestro Instituto. Sin embargo, incluso en esta etapa son necesarios tanto algún tipo de acompañamiento como también alguna forma de discernimiento. Es tarea del Director de vocaciones invitar al aspirante a visitar alguna de nuestras casas en plan de visitas periódicas (esto forma parte del acompañamiento),

y también ayudarlo a encontrar un sacerdote, o un/a religioso/a, o un laico, que pueda, de vez en cuando, guiarlo con una especie de itinerario de cara al futuro. Un encuentro mensual con tal persona sería algo aconsejable. La fidelidad a dichos encuentros será un buen termómetro para medir la seriedad del deseo del aspirante.

Es necesario que se piense en esto:

- a) ¿Es obligatorio un informe del acompañante?
- b) Caso de tener que pagar honorarios ¿quién es el responsable?

Postulantado

Durante el tiempo del postulantado, al candidato debe acompañársele más de cerca. La forma puede ser la de una dirección espiritual y la de un discernimiento vocacional. Tendrá una frecuencia más regular y estará más orientado en la dirección propia. Durante esta etapa no es recomendable que el candidato busque la dirección espiritual fuera, sino que dialogue con el formador.

Noviciado

Aquí la dirección espiritual es delicada y está relacionada con las opciones del discernimiento de vida y con la aptitud para mantener y desarrollar una relación viva con Jesús. Durante el noviciado, el acompañamiento se da, en cierto sentido, a un nivel más intenso. Aunque la apertura sea un prerrequisito esencial de todo acompañamiento, el Maestro de Novicios no debe confundirla con la desnudez espiritual. Al novicio debe garantizársele algo de privacidad del corazón. Naturalmente, ésta se da en el sacramento de la Reconciliación. Sin embargo, libertad y espacio son prerrequisitos de un rico crecimiento. Por tanto, el Maestro de Novicios debe tener cierta habilidad en el arte del acompañamiento que, en esta etapa, es por

excelencia un acompañamiento espiritual. Al final del noviciado, el novicio deberá entregar su corazón a Dios a través de los votos. Entonces, el Maestro de Novicios debe estar seguro, al menos, de la dirección del corazón. Esto se realiza mediante encuentros regulares y de dirección que llamamos coloquios o entrevistas.

Profesión temporal

Estos años son muchas veces años de crecimiento y desarrollo. Son también los años de la libertad comparativa después del noviciado. A todo profeso de votos temporales debe animársele a encontrar un director espiritual, bien dentro de la familia redentorista bien fuera de ella. Es importante que se obtenga la aprobación del Prefecto. Ofrecer una lista de directores acreditados suele ayudar frecuentemente al profeso. Los encuentros deben ser un complemento de los coloquios regulares que todavía es necesario mantener. Aquí, el acompañamiento sirve para posibilitar al cohermano el que logre un más profundo compromiso con Dios, con la Congregación y con la gente, especialmente con los pobres y abandonados. Obviamente, el acompañamiento debe incluir la vida consagrada y el celo apostólico – con atención también a las relaciones dentro de la comunidad. Aquí debe procurarse un equilibrio; es decir, dejar la mayor libertad posible y ver cómo es usada, así como ver también cuánta responsabilidad se asume.

La *Ratio* General prevé un mes de preparación especial para la profesión perpetua, pero éste es un tema diferente y que requiere igualmente el acompañamiento de un formador.

Los primeros años de ministerio

Este tiempo es el más difícil para ofrecer el acompañamiento. Es difícil porque, ante todo, el neoprofeso o el neosacerdote quiere

libertad - para experimentar el poder de la Palabra y del ministerio. Es también difícil porque es problemático marcar tiempos regulares de encuentros y encontrar personas que quieran y puedan acompañar a estos cohermanos. Sin embargo, todas nuestras estadísticas dicen que ésta es la etapa en la que la mayoría de los cohermanos experimenta serios problemas. Por tanto, en la *Ratio* local debe trazarse un programa de acompañamiento. Además, el acompañamiento en esta etapa no debe consistir en una forma de vigilancia a modo de “hermano mayor”, sino en una amigable compañía con el cohermano para guiarlo cuando se sienta perdido o se enfrente a un terreno difícil o peligroso. Es una etapa muy difícil para los superiores. El equilibrio entre mostrar interés y que uno no sea tenido como invasor es delicado. Una conversación franca con el joven cohermano al comienzo de esta experiencia ayudará en este sentido. Sobre todo, debe elaborarse un calendario de encuentros regulares con el acompañante.

Formas especiales de acompañamiento

1. Coloquio

El coloquio, ese tipo de conversación familiar con el responsable del cuidado pastoral del individuo en cualquier etapa de su vida, ha sido siempre una característica de la formación redentorista. No se trata ni de una dirección espiritual, ni de una manifestación completa de conciencia. El coloquio es una oportunidad para una relación de confianza y de apertura en orden al desarrollo, especialmente en orden al progresivo crecimiento del espíritu redentorista. Los estilos de coloquio varían de acuerdo con los sujetos en cuestión. Sin embargo, es vital que dicho coloquio sea regular, confidencial y cordial, imbuido de una atmósfera de mutua confianza y aceptación.

El coloquio es una oportunidad para desahogarse, expresar los miedos y las frustraciones, revisar las relaciones de comunidad, hablar de las relaciones de la persona con Dios, para abordar, en fin, todo el campo de la vida redentorista. De hecho, *es la herramienta principal de ayuda en la formación inicial*. Entre las áreas que deben tratarse en el coloquio están:

- a) la presencia para sí mismo;
- b) la presencia para Dios;
- c) la presencia para los demás.

Esto significa que áreas como la salud, las relaciones, la vida de oración, el descanso, la sexualidad, el estudio y ministerio pastoral serán todos temas de buenos coloquios realizados a lo largo de meses y años.

2. Ayuda de la Consejería

Es importante reconocer que los formadores son “médicos de medicina general” en su campo. No son, ni pueden ser, especialistas en psicología, espiritualidad, consejo, supervisión y todas las demás ciencias que tienen que ver con la formación. Por tanto, debe haber una lista de profesionales disponibles. Normalmente, los años de formación, aunque sean años de crecimiento, no son un tiempo para aconsejar en profundidad, ni son tampoco una terapia. Puede ocurrir, sin embargo, que de vez en cuando se encuentre un cohermano en formación que tiene necesidades especiales. Frecuentemente surgen a través de la vida religiosa, o puede darse que no fueran tratadas apropiadamente en un etapa anterior. Es vital convencerse de que el formador no es el consejero psicológico del cohermano en formación. Cuando el cohermano está recibiendo consejo temporal de alguien de fuera, las relaciones entre el Director y el consejero deben respetar los límites profesionales. La relación entre el Director y el consejero debe quedar clara desde el principio a las tres partes interesadas.

3. Supervisión del ministerio pastoral

Durante la formación siempre debe haber un trabajo pastoral en ejecución. En muchas Unidades pueden darse incluso largos períodos de compromiso pastoral. En tal caso, la elección del lugar debe hacerse con la debida garantía de apoyo para el joven cohermano. También el supervisor del trabajo pastoral debe saber que su función no es la de un director espiritual, ni la de un consejero, sino la de un experto en los métodos y estilos pastorales. Debe observar el trabajo realizado en la zona, valorar el esfuerzo del cohermano, alentar, corregir y aconsejar – todo esto con referencias específicas a las iniciativas pastorales en marcha. Muestre después un informe al director. Como en todas las etapas de la formación, cuando se habla de acompañamiento debe hacerse una referencia a la etapa particular de formación, como se subraya en el manual.

4. Modelos de acompañamiento

El modelo perfecto de acompañamiento no existe. Los modelos son diferentes de acuerdo con la cultura, la tradición y la época. La tradición oriental de Maestro/ discípulo es la que encontró aceptación durante siglos en nuestra Congregación, especialmente a nivel del noviciado. En los últimos años se han intentado diversos modelos para los diferentes niveles de la formación. Modelos como Director/ dirigido, mentor/amigo, supervisor/aprendiz, cohermano de edad/neófito, líder/seguidor, han sido todos éstos experimentados con diverso grado de éxito. Lo importante en el acompañamiento es que, al menos el formador, sepa qué modelo está siguiendo, y que se lo comunique así al formando. De este modo, puede ser adecuado en la etapa del postulante, por ejemplo, adoptar un tipo de relación no directiva con el joven que discierne su vocación, mientras que en la preparación para los votos puede ser aconsejable un estilo más de dirección. Los formadores deben encontrar el

modelo de acompañamiento adecuado a la sociedad en que se vive y no el modo de trabajar más fácilmente.

5. Sistemas de apoyo externo

De vez en cuando nos buscan jóvenes procedentes de un ambiente que contaba con un sistema de fuerte apoyo. Puede tratarse de un grupo de oración, de un movimiento en la Iglesia, de un grupo de terapia, de un grupo de los doce pasos, o de un grupo de supervisión. No es realista esperar que dejen inmediatamente dichos grupos. Pero durante el postulante (e incluso antes, si fuera posible), debe invitárseles a que empiecen un proceso que les permita desligarse de los mismos, invirtiendo en el sistema de formación redentorista la energía empeñada en dicho grupo concreto. Esta etapa puede ser difícil para el formador debido a que el formando está recibiendo orientaciones e instrucciones contrapuestas, unas de dentro y otras de fuera. En último término, la solución mejor es encontrar apoyo, especialmente en los primeros años de la formación, dentro de nuestras propias estructuras. Esto es muy posible donde se dan personas bien preparadas entre los formadores.

6. Salida de la vida religiosa

Con frecuencia nos abandonan sujetos, a los que se ha escuchado y brindado una orientación hacia la vida futura, o también quienes se sienten molestos y sin dirección. Durante los años de discernimiento en la formación inicial, puede que esté claro tanto para el formador como para el formando que la opción por la vida redentorista no es conveniente para esa determinada persona. Esto a veces está claro para el equipo de formación, pero no es tan claro para el interesado. Es importante que haya diálogo y apoyo continuos. Cuando alguien abandona el sistema de formación debe tener también alguna forma de orientación de su vida. Esto significa ofre-

cer posibilidades de un ulterior apoyo, tal vez indicar una dirección educacional, o investigar el seguimiento de una carrera. También la familia del joven debe estar bien informada, en cuanto lo permitan los límites del secreto profesional.

7. Dirección espiritual

La dirección espiritual es un parte vital del proceso de crecimiento y desarrollo en nuestra vida redentorista. Ha sido siempre una característica de nuestro modo de vivir en la fidelidad a Cristo. Como se ha dicho antes, cada vez más frecuentemente los directores espirituales de los jóvenes en formación no son Redentoristas. Esto puede tener sus ventajas. Sin embargo, es también importante destacar que la atención al tiempo pasado con los directores espirituales, la dependencia que se haya creado con ellos, y la conveniencia de que hayan sido tales los directores son cosas que deben ser observadas por el Director de la formación. La vigilancia es también necesaria cuando algún miembro de la comunidad ya “constituida” parece estar demasiado involucrado en el terreno de los que están en formación. Aquí deben observarse los límites de lo que es, o no, sano.

Esto no pretende ser un texto exhaustivo sobre el acompañamiento. Lo que es esencial es que la conexión entre los formandos y el formador se mantenga viva en todo momento por medio de reuniones regulares y estructuradas.

LA EVALUACIÓN DE CANDIDATOS

Introducción general

La mayor parte de las Unidades en la Congregación han revisado su plan de formación (Ratios) basado en la última edición de la *Ratio Formationis* 2003 (RF 2003). Las ratios (Vice)Provinciales aprobadas se están aplicando ya en muchas unidades. La RF No. 2003 no. 71 invita a que cada Unidad concrete la forma exacta de evaluación a que cada formando habrá de someterse. Para ajustarse a los nuevos estándares que la *Ratio Formationis* 2003 establece se requiere que cada Unidad actualice el método de evaluar a sus candidatos.

Por lo tanto este documento (formulario de evaluación) basado en el RF 2003 es solamente una herramienta, que facilita para crear su propia forma de evaluación basada en las *Ratios* de las Unidades, cubriendo las cinco dimensiones de la vida (humana, espiritual, comunitaria, académica y pastoral).

1. Propósito de la evaluación:

En cada etapa el candidato **profundiza la llamada inicial y crece en madurez**. La evaluación anual se propone, ante todo, asistir al estudiante para guiar y superar sus limitaciones y para consolidar las cualidades que él ya posee, para crecer como persona madura.

La evaluación **permite al candidato ver su crecimiento, mirar otras áreas de crecimiento adicional y sobretodo proporciona una oportunidad de realizar cambios en la vida**. La evaluación de candidatos debe incluir todos los aspectos de la vida siguiendo un acercamiento holístico.

2. Acercamiento holístico:

Toda la formación de los formandos se propone una integración holística de la persona. (Cf: Const. No.78 y RF2003 No. 24.) No exalta un aspecto de la personalidad humana descuidando otros aspectos. La formación debe ser comprehensiva y dinámica, cubriendo todos los aspectos de la persona humana. Por lo tanto la evaluación de candidatos se realiza de la siguiente manera, incluyendo todas la dimensiones de la vida para el desarrollo integral de la persona.

- 2.1. Dimensión humana:** Examina el crecimiento del candidato en aspectos físicos, emocionales, y psicosexuales de la vida.
- 2.2 Dimensión espiritual:** Evalúa la capacidad de los candidatos para consagrarse a Cristo Redentor, por la maduración en la oración, la fe personal y la respuesta moral a la llamada para ser Redentorista.
- 2.3 Dimensión comunitaria:** Examina las habilidades interpersonales necesarias para vivir y trabajar en nuestras comunidades apostólicas.
- 2.4 Dimensión académica:** Examina el crecimiento del candidato en las ciencias, tanto humanas como sagradas, necesarias para la vida y el trabajo del misionero Redentorista.
- 2.5 Dimensión pastoral:** Revisa el progreso del candidato para trabajar en el apostolado, especialmente entre los más abandonados y los pobres.

La forma de evaluación de candidatos de cada Unidad debe cubrir las cinco dimensiones mencionadas de la formación. Al mismo tiempo las cinco dimensiones no se consideran

como piezas sueltas sino más bien como aspectos interconectados de un proceso unitario (cf. Const. 78, VC 65, 71)

3. La modalidad de la evaluación:

- 3.1.** RF2003 No.71., recomienda que las evaluaciones de los candidatos por sus respectivos formadores se deben hacer en una base establecida. Se deben discutir los aspectos positivos y negativos con ellos **en reuniones abiertas** a fin de darles la oportunidad de entender las áreas en las que necesitan crecer.
- 3.2.** La *Ratio* de cada Unidad debe determinar la forma concreta de evaluación, a que un estudiante debe someterse antes de la primera profesión y de la profesión perpetua, lo mismo que antes de la ordenación. Debe permitir la valoración no sólo del formador principal que es principal responsable de su formación sino también de los demás que han estado atendiendo la formación, p. e., la comunidad formativa, los profesores, los compañeros del formando y los laicos con quienes ha trabajado. Al evaluar a los estudiantes el formador debe incluir la impresión del mismo candidato y de otros.
 - 3.2.a.** Autoevaluación del mismo candidato.
 - 3.2.b.** Evaluación de los compañeros de grupo
 - 3.2.c.** Formadores principales.
 - 3.2.d.** Profesores.
 - 3.2.e.** Miembros de la Comunidad.
 - 3.2.f.** Laicos relacionados con los estudiantes y con la comunidad de formación.

4. Evaluación de las diversas etapas:

- 4.1. Los parámetros o indicadores establecidos para cada dimensión en las diversas etapas de la formación son la expectativa mínima de la Iglesia Universal y de otros documentos sobre la Formación Sacerdotal. Las diferentes dimensiones (humana, espiritual, comunitaria, académica y pastoral) no son ni un listado exhaustivo ni prioritario de las calidades deseables en un candidato, sino una indicación de las calidades que deben estar presentes en todos los candidatos junto con la apertura al crecimiento y al desarrollo durante el proceso de la formación.
- 4.2. Una (Vice) Provincia puede tener otras etapas además de las cuatro indicadas aquí: acompañamiento vocacional, postulante, Noviciado y vida con votos hasta el tiempo de la ordenación. Las diversas etapas de la formación en una Unidad se pueden colocar en alguna de las cuatro categorías mencionadas. Incluso si una etapa especial de formación dura más que un año, se debe realizar la evaluación anual empleando el mismo formato. Por ejemplo el período del postulante puede ser de dos o de tres años. La misma evaluación debe ser hecha al final de cada curso académico.
- 4.3. Lo más importante es que la realización de la evaluación se debe realizar de una manera fraterna para preparar a nuestros formandos para la misión de la Iglesia y de la Congregación.

5. Especificidad Redentorista:

La finalidad de la formación tanto para los candidatos como para los miembros, “es llevarlos a tal grado de **madurez humana y**

crisiana que ellos mismos, con la gracia de Dios, puedan **entregarse total, consciente y libremente al servicio de la Iglesia misionera en la vida comunitaria de los Redentoristas, para anunciar el evangelio a los pobres**” (Const.78). Todo el proceso de formación debe prepararlos para lograr el propósito apostólico de la Congregación. (Const.77) **El objetivo de la evaluación** es examinar si el candidato está preparado para vivir como Redentorista en una comunidad religiosa. Nuestras Constituciones y Estatutos y la *Ratio Formationis* (2003) subrayan las siguientes cualidades en el formando. Son:

1. Oración.
2. Corresponsabilidad.
3. Identidad redentorista y sentido de pertenencia.
4. Sencillez en la forma de vida.
5. Capacidad para vivir y trabajar en una comunidad apostólica.
6. Opción por los pobres.
7. Compromiso con el trabajo de la Congregación.
8. Práctica gozosa de los votos.
9. Cualidades especiales.
10. Compromiso con la vida de la Iglesia local.
11. Colaboración con los laicos.
12. Flexibilidad y capacidad de adaptación.
13. Confianza en Dios.
14. Capacidad para vivir en soledad.
15. Compasión (cf. RF 2003, nn. 20-42)

La enumeración anterior comprende algunas de las cualidades básicas que se deben consolidar durante el proceso de formación. Se debe tener en cuenta que ésta no es una lista exhaustiva ni prioritaria de las cualidades deseables en un candidato, sino más bien una indicación de las cualidades que deben te-

ner todos los candidatos junto con la apertura al crecimiento y al desarrollo durante el proceso de formación. Las cualidades mencionadas permiten a todos los formandos la participación activa en la llamada a la santidad y a la misión.

ACOMPañAMIENTO VOCACIONAL (Evaluación antes del Postulantado)

Introducción

Para promover vocaciones cristianas a la vida Redentorista, se debe acompañar a cada candidato en su discernimiento vocacional y guiarlo para que tome una decisión madura. La promoción vocacional es la primera parte del programa de formación. Con la ayuda de los promotores vocacionales, los aspirantes son acompañados en un proceso de discernimiento inicial a descubrir si la vida religiosa es para ellos o no. Al final de este discernimiento, un acompañamiento vocacional más personalizado lleva al candidato a la etapa siguiente de su formación.

Los indicadores siguientes ayudan a definir si el candidato da señales de ser llamado y a promover la llamada de Dios. Son herramientas para descubrir si el candidato demuestra una capacidad básica y una voluntad dispuesta a crecer en su proceso vocacional personal. Los formadores deben recordar que los indicadores señalados para las diversas etapas de la formación no constituyen una lista exhaustiva ni prioritaria. Son solamente una guía para evaluar a los candidatos y ofrecerles ayuda.

Indicadores de la dimensión humana

1. Personalidad equilibrada del candidato que integra todas las dimensiones de la vida que le corresponde para su grupo de edad.
2. Evaluación inicial del candidato con la observación personal del promotor vocacional.
3. Informe o información de las personas que conocen bien al candidato.

4. Antecedentes familiares.
5. Evaluación vocacional profesional (psicológica, médica, aptitud para el celibato).
6. Conocimiento de las diversas vocaciones (sacerdocio, vida religiosa, soltero y matrimonio).
7. Conocimiento de sí mismo por parte del candidato.
8. Aceptación de sus fortalezas y defectos por parte del candidato.
9. Aceptación de los demás por parte del candidato
10. Capacidad básica y buena voluntad de crecer en su proceso vocacional personal.
11. ¿Ha estado en otro seminario y si es así, tiene un informe de su formador/superior anteriores con el parecer sobre la conveniencia del candidato?
12. Integración de su sexualidad.

Indicadores de la dimensión espiritual

1. Comprensión de la religión por parte del candidato (Dios, Iglesia y sacramentos).
2. Experiencia religiosa inicial del candidato.
3. Nivel de implicación del candidato en la parroquia/Iglesia local.
4. Recomendación del pastor/del consejero espiritual.
5. Su motivación para el sacerdocio o para ser Hermano.
6. Práctica normal de la oración por parte del candidato.

Indicadores de la dimensión comunitaria

1. Aptitud del candidato para la vida de comunidad.
2. Capacidad de diálogo.
3. Capacidad para trabajar en equipo con otros.
4. Apertura a la vida en comunidad.
5. Disposición para perdonar y para aceptar a otros y a sí mismo.
6. Actitud frente a la autoridad.

Indicadores de la dimensión académica/profesional

1. Desempeño del candidato en los estudios anteriores, incluyendo las calificaciones, si fuera el caso.
2. Capacidad del candidato de asumir estudios académicos.
3. Participación en actividades extracurriculares.

Indicadores de la dimensión pastoral

1. Aptitud básica para el trabajo pastoral de la Congregación y de la propia Unidad.
2. Opinión y experiencia pastoral en su parroquia, escuela, asociación piadosa o grupo juvenil.
3. Actitud hacia los más abandonados y los pobres. ¿Ha habido alguna experiencia anterior?
4. Deseo de servir los pobres y abandonados mediante el ministerio de la Congregación.

POSTULANTADO

(Evaluación antes del Noviciado)

Introducción:

El Postulandado puede durar un año o más, dependiendo del programa de la Unidad. Éste es el período durante el cual el candidato, aunque todavía no sea profeso, vive en comunidad en el espíritu de los consejos evangélicos (cf. Const. 85) esforzándose por integrarse de manera progresiva en la Congregación. Durante este tiempo el candidato es evaluado cada año bajo los siguientes aspectos. Debemos tener presente el propósito del Postulandado y examinar si el candidato ha cumplido estos objetivos.

1. El propósito del Postulandado es discernir la vocación del candidato antes de su ingreso al Noviciado. El Noviciado no es el lugar donde la persona recibe la vocación, sino donde se desarrolla y consolida la vocación. Por lo tanto,

antes de ingresar al Noviciado, se debe poseer una madurez humana y espiritual mínima. (Se debe verificar y complementar ese mínimo de preparación humana y espiritual) .

- Los candidatos necesitan el conocimiento básico de la fe católica.
 - Oración.
 - Integración de la afectividad.
 - Los candidatos deben demostrar autonomía personal.
 - Los candidatos deben adquirir integración social.
 - Los candidatos deben tener curiosidad intelectual.
 - Los candidatos deben demostrar generosidad.
 - Debe haber auténtico deseo y decisión libre por parte del candidato de ingresar al Noviciado.
2. Está orientado a acompañar al candidato en su primera experiencia de Vida apostólica Redentorista.
 3. El período del Postulantado ayuda al candidato a conocerse mejor a sí mismo y a ser conocido por otros para discernir su vocación antes de ingresar al Noviciado.

Indicadores de la dimensión humana:

1. Conocimiento de sí mismo (conciencia y capacidad para crecer).
2. Antecedentes familiares (conciencia y aceptación).
3. Comprensión de su propia cultura.
4. Salud física y psicológica del postulante.
5. Conocimiento psicosexual de sí mismo.
6. Integración de la sexualidad y capacidad para el celibato según se vive en el Postulantado.
7. Uso adecuado de los medios, como Internet, teléfono, iPod, computadores portátiles, etc.
8. Fortalezas y debilidades (conciencia de sus capacidades y de las áreas de crecimiento).

Indicadores de la dimensión espiritual:

1. Desarrollo e intensificación de la experiencia inicial de Dios.
2. Interés y crecimiento en la meditación de la Palabra de Dios.
3. Conocimiento y comprensión de las Sagradas Escrituras, sacramentos.
4. Progreso en la vida espiritual y en la oración.
5. Dirección espiritual.
6. Vida espiritual y su relación con otros aspectos de la vida.
7. Conocimiento por parte del postulante de la historia, del carisma y de la espiritualidad de la Congregación.
8. Conocimiento de san Alfonso y otros santos de la Congregación.
9. Consagración a Cristo Redentor (maduración en la oración, la fe personal, la respuesta moral a la llamada a ser Redentorista).
10. Integración de la dimensión espiritual de la pobreza.
11. Crecimiento en obediencia como respuesta a la voluntad de Dios para él.

Indicadores de la dimensión comunitaria:

1. Actitud hacia la vida de comunidad - ¿Cómo perciben sus formadores la actitud hacia la comunidad?
2. Habilidades para vivir en comunidad.
3. Sentido de pertenencia.
4. Capacidad de generar confianza entre los miembros de la Comunidad.
5. Capacidad para aceptar las legítimas diferencias y aprecio de cada uno en su manera propia de ser.
6. Parecer de los demás en la comunidad, sobre el postulante.

Indicadores de la dimensión académica/profesional:

1. Aptitud para llegar a ser profesional en la misión de la Iglesia.
2. Idiomas. Está aprendiendo otro idioma (inglés/español/italiano/francés/otros)?
3. Capacidad para dedicarse a estudios académicos y aprendizaje de otros idiomas. Calificaciones académicas.
4. Asimilación de las materias académicas. Metodología sana. Capacidad para un análisis crítico.
5. Conocimiento de los Sacramentos, la Iglesia y el Catecismo, apropiado a este nivel.
6. El candidato ¿tiene suficiente conocimiento sobre la Congregación, el Fundador, y el apostolado de la Provincia, para tomar una decisión ponderada sobre el Noviciado?

Indicadores de la dimensión pastoral:

1. Capacidad e interés para asumir actividades pastorales.
2. ¿Cuál ha sido su experiencia de trabajo pastoral durante el Postulantado?
3. Conciencia de su papel en las actividades de la iglesia.
4. Capacidad para trabajar en el apostolado especialmente entre los pobres.
5. Vinculación con la Iglesia local.

NOVICIADO**(Evaluación antes de la Primera Profesión)****Introducción:**

El Noviciado construye sobre lo que ya está presente en la vida de una persona – la llamada inicial de Dios. “El noviciado se ordena a que los candidatos examinen con más profundidad si realmente

han sido llamados por Dios a seguir a Cristo por medio de la profesión religiosa en la vida apostólica de la Congregación” (Const. 86.2). RF2003: No.11. De acuerdo a esta finalidad se evalúa si los candidatos están preparados para abrazar nuestra manera de vivir.

Indicadores de la dimensión humana

1. Motivación (intención) de llegar a ser religioso (Redentorista).
2. Conocimiento y aceptación de sí mismo.
3. Aceptación de la familia, cultura.
4. Conciencia e integración de la sexualidad.
5. Capacidad de llevar vida casta, vida de celibato.
6. Libertad en sus opciones de vida.
7. Madurez en situaciones de conflicto.
8. Uso adecuado de medios, como Internet, teléfono, iPod, computadores portátiles, equipo fotográfico, etc.

Indicadores de la dimensión espiritual

1. Proceso de discernimiento.
2. Progreso de su camino espiritual desde el Postulantado hasta el Noviciado.
3. Convencimiento de su vocación de Redentorista.
4. Sentido de la oración personal y comunitaria.
5. Conocimiento y aprecio de la espiritualidad y de la historia Redentorista.
6. Actitud de conversión continua.
7. Voluntad de Dios en su vida.

Indicadores de la dimensión comunitaria

1. Capacidad para vivir la vocación como vida de comunidad.
2. Aceptación de los demás.
3. Compromiso con la Iglesia en general.

4. Contribución a la vida de la comunidad.
5. Sentido comunitario de su presencia.
6. ¿Cuál es su actitud hacia la autoridad? ¿Cómo toma decisiones que afectan a la comunidad?
7. ¿Cuál es su actitud frente a los bienes de la comunidad y el uso de ellos?
8. ¿Cumple fielmente las responsabilidades de la comunidad?

Indicadores de la dimensión académica/profesional

1. Comprensión de la vocación.
2. Conocimiento de la Vida Religiosa.
3. Conocimiento de las implicaciones de los tres votos y de la capacidad para vivirlos.
4. Comprensión de las Constituciones y Estatutos.
5. Conocimiento de las decisiones de los recientes Capítulos Generales.
6. Conocimiento de la historia de la Congregación y de su Unidad.
7. Conocimiento de las prioridades apostólicas de su Unidad.
8. Conocimiento y verificación de los requisitos del Derecho Canónico referentes a la Vida Religiosa.
9. Conocimiento de los santos de la C.Ss.R.

Indicadores de la dimensión pastoral

1. Integración de la experiencia pastoral en las reflexiones espirituales.
2. Capacidad para interiorizar su experiencia apostólica.
3. Experiencia con los más abandonados y los pobres.
4. Dedicación a los más abandonados y a los pobres. La disposición para servir a los pobres.
5. Disponibilidad para colaborar con los demás en el ministerio pastoral. Su experiencia como miembro de un equipo.

DESDE LA PRIMERA PROFESIÓN AL FINAL DE LA FORMACIÓN INICIAL

(Evaluación anual durante los votos temporales y evaluación antes de la Profesión Perpetua y Órdenes Sagradas)

Introducción

Durante los votos temporales (desde la primera profesión hasta el final de la formación inicial) hay tres momentos claves, a saber, la admisión a los votos perpetuos, la ordenación diaconal y la ordenación sacerdotal. La forma de evaluación para la etapa de los votos temporales presentada enseguida es diferente, mucho más detallada y rigurosa que en las etapas anteriores de la formación, por la misma naturaleza de la vida consagrada y de la preparación para la misión de la Congregación. Durante este período intenso de preparación el candidato debe demostrar claramente:

- “Una demostrada capacidad para vivir según los consejos evangélicos y los votos;
- Un profundo anhelo de vivir y trabajar en la Congregación por toda la vida;
- La aptitud para integrarse en las prioridades de la Unidad y para realizar la pastoral por medio de la comunidad;
- Certeza moral e identificación con la propia vocación como Hermano, como diácono permanente o como presbítero.”
(RF2003: No 102)

Obsérvese que se presentan los indicadores básicos en las cinco dimensiones principales. Por ejemplo, en la dimensión humana se mencionan los diversos indicadores para evaluar la madurez humana del candidato. Estos indicadores ayudan a los formadores y a los candidatos a identificar los elementos principales, tanto positivos como negativos en los candidatos y a prepararlos de esa manera para la misión de la Iglesia y de la Congregación.

El formador debe tener cuidado sobre cómo y cuáles indicadores aplicar en cada uno de los formandos. Algunos indicadores necesitan ser aplicados en Unidades con una situación y cultura particulares. Lo más importante en la evaluación es identificar los factores positivos y negativos más destacados y constantes y animar a profundizar las cualidades positivas y a buscar la solución para superar las limitaciones en los cinco aspectos de la vida.

Indicadores de la dimensión humana

- 1. Aceptación de sí mismo**
- 2. Aceptación de los demás**
- 3. Estabilidad emocional y madurez cada vez mayor** (Cambios de humor, comportamiento maduro /inmaduro, amistad genuina con ambos sexos, sentido del humor, aceptación de las críticas personales, y corrección fraterna).
- 4. Responsabilidad: vida y opciones responsables;** (Uso de la libertad, motivación interna, autodisciplina, responsabilidad personal, seriedad en los compromisos, confiabilidad, es decir, capacidad para asumir responsabilidades: Evita la irresponsabilidad, está dispuesto a asumir cualquier trabajo, tiene siempre presente el bien de la comunidad. Apertura para aceptar cualquier tarea/cargo que se le asigne: dispuesto/poco dispuesto a aceptar cualquier encargo, capaz/incapaz de planear y de ejecutar una responsabilidad encomendada. Confiabilidad en la realización de responsabilidades: ¿Capaz/incapaz de priorizar su trabajo, esfuerzo para realizarlo de la mejor manera, es un perfeccionista?).
- 5. Capacidad práctica general para:** Iniciativa, flexibilidad /adaptación, estabilidad, buen juicio y sentido común, responsabilidad.
- 6. Estilo de vida y manejo del tiempo:** Forma sencilla de vida, sofisticado, convencional, radical, empleo del tiempo, pereza, creatividad y puntualidad.
- 7. Salud general física y psicológica:** Salud, manejo de las tensiones, estabilidad emocional o cualquier disfuncionalidad emocional importante.

8. **Celibato/Sexualidad**(Manifiesta integración sana y tiene actitud positiva y comprensión de la sexualidad).
9. **El temperamento (Índole)** (Propenso al mal genio o a la depresión, personalidad serena, polémico, siempre refunfuñando, crítico).
10. **Dependencia e independencia**
11. **Posesión de las siguientes cualidades deseables: CORDIALIDAD:** (¿Es el cordial, no es cordial, grosero, áspero?) **DISCRECIÓN:** (¿Es discreto y prudente, no es discreto, imprudente?). **SINCERIDAD:** (¿Es abierto y decidido, muy cerrado y/o astuto?) **ECUANIMIDAD:** (¿Explosivo, Irritable, de humor variable?).
12. **Uso apropiado de los Medios:** Internet, teléfonos celulares, iPod, computadores portátiles, tecnología, etc.

Indicadores de la dimensión espiritual

1. **Oración personal** (Muestra un esfuerzo firme, confiado, y constante para ser fiel a su oración personal, al sacramento de la reconciliación, y a las celebraciones litúrgicas).
2. **Importancia de la Liturgia y de la Oración comunitaria**(Preparación de la liturgia, su participación, aprecio y amor a los sacramentos, a la oración personal y al recogimiento).
3. **Oración comunitaria** (Muestra genuina y activa participación y compromiso en la oración de la comunidad, las liturgias comunitarias, oración de grupo, reuniones comunitarias, liturgias de la parroquia, dirección espiritual, compartir en grupo).
4. **Crecimiento espiritual** (Proceso de crecimiento y de madurez en su dedicación a Cristo en la vida apostólica de la Congregación. Su compartir en las entrevistas, la dirección espiritual, la participación en el recogimiento y en las sesiones para compartir la fe. Tiene estudios teológicos, el ministerio pastoral le ha ayudado a su crecimiento espiritual).
5. **Crecimiento en la Espiritualidad Redentorista**(Conocimiento y fidelidad a la tradición alfonsiana).

6. Vida Consagrada:

- **Señales de adhesión cristiana:** Da señales de separación de elementos indeseados. Tiene entusiasmo en servir y ayudar a los demás.
- **Comprensión del espíritu de dependencia:** ¿Pide ayuda y orientación?
- **Capacidad de compartir: ¿Comparte su tiempo y los talentos con otros?** ¿está interesado en el bienestar de los demás?
- **Capacidad para estar solo de una manera sana:** ¿Prefiere estar en compañía de otros?
- **Capacidad para hacer frente por sí a la soledad y las dificultades:** Es capaz de asumir la soledad y los problemas/le da miedo estar solo - sufre de fobias.
- **Capacidad de amor humano, aún sin ser exclusivo en sus relaciones:** Se ve enredado con algunos pocos/no capaces de mantener relaciones sanas.
- **Espíritu de abnegación:** ¿Tiene el espíritu de sacrificarse a sí mismo?
- **Espíritu de disponibilidad:** Fácilmente disponible – sirve a los demás / quiere ayudar a cualquiera.
- **Prontitud para pedir consejo:** Lo hace con gusto/poco dispuesto.
- **Dispuesto a aceptar críticas:** Acepta las correcciones/ se pone a la defensiva /le da vueltas.
- **Dispuesto a reconocer errores:** Se asusta de incurrir en equivocaciones/acepta/quiere mejorar
- **Atiende las recomendaciones:** Sí/no.
- **Actitud de magnanimidad frente a la tarea asignada:** Demuestra buena voluntad para aceptar cualquier trabajo, da lo mejor de sí para realizar la tarea asignada /lento perezoso/evita la responsabilidad.
- **Crecimiento en sus experiencias apostólicas** dentro de la vida de la comunidad religiosa.

7. **Relación con los Formadores** (Es respetuoso con la autoridad, se deja enseñar, es capaz de recibir orientación, sugerencias, y críticas constructivas, ha tenido algún tipo de sanciones o problemas serios con la autoridad).

8. **Luchas espirituales** (Esfuerzos hechos (en el pasado) para trabajar con sus luchas y éxitos indicados en su diario espiritual).

Indicadores de la dimensión comunitaria

1. **Comunidad – Relaciones Interpersonales** (Sensible y respetuoso de los otros, agradable (es decir, fácil de relacionarse), congenia con quienes están alrededor de él, facilidad de la conversación con otros (es decir, refleja confianza en sí mismo), capacidad para formar amistad personal y sostenerla, se siente dispuesto y es capaz de trabajar en la solución de conflictos interpersonales y de las dificultades, sobre todo tiene caridad y buena voluntad de servir).
2. **Capacidad de Relacionarse con:** A. LOS FORMADORES: (Es abierto, se relaciona libremente, tímido, complicado para relacionarse con la autoridad, evita encontrarse con la autoridad) B. LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD (Se relaciona libremente, se relaciona sólo con algunos, selectivo, no hace un esfuerzo para mezclarse con otros cohermanos). C. COMPAÑEROS DE TRABAJO: (Se relaciona con ellos bien, áspero y cruel, se apega a ellos, capaz de guiarlos, no tiene un comportamiento equilibrado). D. OTROS: Le gusta mezclarse y trabajar con otros, estudiantes, no demuestra señales de ansiedad, o por el contrario da muestras de ansiedad, miedo, no es capaz de trabajar con la gente (del apostolado pastoral) que colabora en su misión. E. PARES: personas en procesos formativos semejantes.
3. **Vida en la Comunidad** (Participación en el funcionamiento de la casa, oración, trabajo, recreación y desempeño en su oficina/quehaceres, uso de las bienes de la comunidad).
4. **Reflexión en grupo de compañeros** (Clase/Imagen que da el grupo de compañeros y la experiencia viva y real del candidato).
5. **Habilidades en el trabajo de equipo**
6. **Comunidad/Carisma y visión** (Es capaz de asumir y de integrar todos los aspectos del carisma Redentorista, incluyendo: una relación personal con Jesucristo como Señor, vivo en la fuerza del Espíritu Santo; auténtica vida fraternal (compartida) en comunidad; primacía de la evangelización en el ministerio y necesidad sentida de renovación permanente en la Iglesia, de la “sabiduría y poder” de Dios; de los ca-

rismas y de los dones del Espíritu Santo en el ministerio; la importancia y centralidad del culto y devoción de la Eucaristía; devoción filial y genuina a Nuestra Señora del Perpetuo Socorro; amor espontáneo para proclamar la Palabra de Dios, y buena voluntad para abrazar la Cruz) .

Indicadores de la dimensión académica/profesional

- 1. Rendimiento académico satisfactorio/ Calificaciones y evaluaciones académicas.**
- 2. Capacidad para contextualizar** (Capacidad y estima del estudio académico, es disciplinado y responsable con el trabajo y las tareas del curso, muestra interés auténtico y deseo de aprender, capacidad para dedicarse a la Teología).
- 3. Capacidad para hacer planteamientos teológicos y asimilar sus experiencia apostólicas en la Consagración de sí mismo a Cristo Redentor.**
- 4. Su punto de vista sobre las enseñanzas de la Iglesia, sobre la Teología dogmática, la Tradición y los Sacramentos**
- 5. Su punto de vista sobre las enseñanzas de la Iglesia en el campo de la Moral.**
- 6. Integración de los estudios sistemáticos en su vida personal y en su trabajo.**
- 7. Técnicas de predicación y uso de las habilidades de comunicación**
- 8. ¿Tiene iniciativa para desarrollar las capacidades necesarias para hacer frente a los desafíos de hoy? ¿(Se mantiene al día en cuanto a los avances de la tecnología? ¿Lee el periódico? ¿Lee revistas profesionales o teológicas? ¿Es consciente de los acontecimientos actuales? Ve la formación como un proceso y un empeño que dura toda la vida?)**

Indicadores de la dimensión pastoral

1. **Capacidad de liderazgo pastoral** (seguro de sí mismo, sensible a las necesidades de los demás, capacidad para comunicar de modo claro y eficaz, actitud genuina de servicio (sin arrogancia, pereza, o pasividad), capacidad para trabajar agradable y eficazmente con otros incluyendo los laicos).
2. **Orientación pastoral** (Verdadera motivación, claridad sobre el papel de la Iglesia, la Congregación y la gente).
3. **Opción (amor) por los pobres**
4. **Indicaciones sobre algún tipo de Apostolado especializado** (Amor a las misiones, retiros, apostolado social, trabajo con los jóvenes, vinculación con diversos movimientos. ¿Tiene aptitud para una especial consejería o para estudios superiores?)
5. **Señales de una sana Eclesiología** (Es abierto y respetuoso de las minorías, no es propenso al clericalismo, su interés por la Paz y la Justicia Social, su respeto por el ministerio laical y la colaboración con los laicos, la apertura al diálogo inter-religioso)
6. **Colaboración:** (Tiene aptitud para la colaboración y el trabajo en equipo - con los laicos, con los miembros de otras Unidades?)
7. **Ministerio Pastoral (Evaluación personal del estudiante y de la persona encargada)**

¿Usted lo recomienda para la Profesión Perpetua?

- SÍ NO

(Para el Diaconado, Ordenación)

- SÍ NO

¿Tiene Usted algunas dudas?

- SÍ NO

(En caso dado) dar razones:

FORMATO DE EVALUACIÓN

EVALUACIÓN DE _____

(Nombre del evaluado) _____

1. DIMENSIÓN HUMANA:

Fortalezas

Debilidades

Sugerencias para el crecimiento ulterior hacia la Madurez humana

2. DIMENSIÓN ESPIRITUAL:

Fortalezas

Debilidades

Sugerencias para el crecimiento ulterior en la Vida espiritual

3. DIMENSIÓN DE COMUNIDAD:

Fortalezas

Debilidades

Sugerencias para el crecimiento ulterior en la Vida comunitaria

4. DIMENSIÓN ACADÉMICA:

Fortalezas

Debilidades

Sugerencias para el crecimiento ulterior en el campo académico

5. DIMENSIÓN PASTORAL:

Fortalezas

Debilidades

Sugerencias para el crecimiento ulterior para ser efectivo en el campo pastoral.

6. ELEMENTOS CONSTANTES /DESTACADOS

Factores [Rasgos positivos y negativos (constantes o no aceptables)]

RECOMENDACIÓN: Habiendo acompañado al candidato le recomiendo que

(Nombre del formador y cargo que desempeña)

Lugar: Fecha:

Firma del Formador

Firma del Candidato

FORMACIÓN PARA EL CELIBATO: DESARROLLO DE UN PROGRAMA

Introducción

En los últimos años, la formación para el celibato se ha convertido en una preocupación mucho mayor en la formación de las personas para la vida religiosa y para el ministerio sacerdotal. El Vaticano ha recomendado que ésta sea una parte integral de cada programa de formación. También se ha convertido en una parte importante de las visitas de la Santa Sede a los seminarios.

La *Ratio Formationis Generalis* ofrece las pautas para los diferentes aspectos de la formación para nuestra vida apostólica de Redentorista incluyendo la formación para el celibato. Sin embargo, no se proporciona una propuesta específica sobre cómo desarrollar tal programa; El Secretariado para la formación de cada (Vice) Provincia debe prepararlo, de la misma manera que preparan su propia *Ratio Formationis*.

Éste es uno de los desafíos que amedrentan tanto a los formadores como a los formandos en toda la Congregación. Reconocemos que el tema de la sexualidad varía de cultura a cultura. En algunas sociedades, la sexualidad está altamente erotizada y cada uno parece estar enterado de lo sexual ya a una edad muy temprana. En otras sociedades, la sexualidad es una realidad privada compartida solamente con algunos. En otros, aún más, el celibato no tiene un valor y el énfasis está en la intimidad sexual.

¿Por dónde comenzar? ¿Qué incluir en un programa de formación? ¿Qué es lo conveniente y qué no lo es? ¿Qué pertenece al director espiritual o al confesor? ¿Un programa de formación para el celibato da ante todo información o es una guía para el proceso de integración de los candidatos? Éstas son algunas de las preguntas que se plantean con frecuencia al discutir el tema con los formadores.

El Secretariado general no puede desarrollar un programa que sea apropiado a todos los candidatos en las diferentes culturas donde está presente la Congregación. No obstante, se está generalmente de acuerdo que un programa completo de formación para el celibato debe incluir:

- a) Una comprensión y un aprecio sanos de la sexualidad humana (algunas sugerencias se ofrecen en la Sección I)
- b) Celibato y castidad según se entiende en el magisterio de la Iglesia, en la vida religiosa, y en las Constituciones Redentoristas, con énfasis en la enseñanza, la espiritualidad y la práctica (algunas sugerencias sobre lo que esto significa se ofrecen en la Sección II)
- c) Una comprensión y un aprecio sanos de la intimidad humana apropiada al celibato (algunas sugerencias se ofrecen en la Sección III)
 - en comunidad
 - con los hombres y las mujeres
 - en el ministerio
- d) Comprensión práctica y profesional de “saber poner límites” en comunidad, con las amistades, y en el ministerio - incluyendo las habilidades profesionales para ello (qué significa esto y cómo manejar este tema, se presenta en la Sección IV)
- e) Experiencia vivida del celibato y de la castidad en la Congregación tanto en comunidad como en el ministerio (sugerencias sobre cómo desarrollar esto se ofrecen en la Sección V)

Es ante todo responsabilidad de los formadores, en las diversas etapas, ver cómo se da esta formación para el celibato. Sin embargo, un formador no puede ser responsable de todo el programa. De hecho, muchos aspectos de esta formación pueden ser tratados mejor por profesionales externos tales como médicos, enfermeras, psicólogos o trabajadores sociales clínicos. Sugerimos vivamente que se

vincule a expertos profesionalmente capacitados cuando se considere conveniente, pero siempre bajo la supervisión de los formadores.

Parece recomendable que un profesional presente el material sobre la comprensión y aprecio sanos de la sexualidad (sección I A). También es provechosa la participación de profesionales en las secciones I B e I C - aunque algunos de estos contenidos son mejor presentados por los mismos formadores. Muchas unidades han encontrado provechoso presentar el material sugerido en este resumen integrando los profesionales y el equipo de formación, ya sea en sesiones internas “en casa”, ya sea en talleres “inter-religiosos”.

El programa siguiente se ha desarrollado según las cinco secciones ya mencionadas. Se entiende como una ayuda para llevar a cabo un programa y un plan concreto. Corresponde al Secretariado (Vice)Provincial de formación determinar qué, cuándo, cómo y por quién estos elementos se pueden incluir en el programa de la formación de la unidad.

Éste no es un programa para una etapa de la formación, sino un programa progresivo que debe impregnar el conjunto de la formación. Las diversas etapas deben acentuar diversos elementos del programa. De esta manera, una formación gradual y progresiva para el celibato comienza en el postulante, se profundiza durante el noviciado, y se integra mucho más en los años de profesión temporal y de preparación para el ministerio.

Se espera que la secuencia de este programa, de lo general a lo específico, logre generar confianza y buena disposición para que los candidatos hablen y compartan más libremente esta dimensión de nuestras vidas religiosas. Puede también ayudarles a concretar el vocabulario y las herramientas para expresarse de modo apropiado. El objetivo no es tener candidatos bien informados, sino candidatos que han integrado este conocimiento en sus vidas como Redentoristas célibes y castos.

PROGRAMA PROPUESTO

Sección I:

Comprensión y aprecio sanos de la sexualidad humana

Esta sección puede incluir:

- A. Biología y fisiología básicas – Esto lo puede presentar un profesional en medicina
- B. Conocimiento de los términos – Esto lo puede presentar un profesional
 - **Sexo y Sexualidad** – ¿Cuál es la diferencia?
 - **Desarrollo sexual y de género** – Cómo crecemos sexualmente? ¿Los hombres y las mujeres se desarrollan de manera diversa?
 - **Intimidad y Sexualidad** – ¿Qué es intimidad? ¿Puede usted ser íntimo sin ser sexual?
 - **Orientación sexual** – ¿Qué es orientación sexual y cómo la concreta?
 - **Dificultades y desórdenes sexuales** – ¿Cuáles son algunas de las dificultades y desórdenes sexuales que tienen las personas en su sexualidad?
- C. Desarrollo psicosexual – esto lo puede presentar un profesional en desarrollo humano con el equipo de formación.
 - a) Desarrollo psicosexual y vida prenatal
 - Actitudes de la familia hacia el sexo
 - Actitudes de los padres
 - Embarazo, trabajo y dedicación
 - b) Desarrollo psicosexual durante la niñez
 - c) Desarrollo psicosexual durante la adolescencia

- Despertar – información sexual
 - Fantasías sexuales y reacciones corporales
 - Masturbación
 - Cambios físicos y apariencia personal
 - Experiencias relacionales – Enamoramiento
 - Trauma o abuso sexual
 - Enfermedades de transmisión sexual y VIH/SIDA
- d) Desarrollo psicosexual en la edad adulta
- Madurez psicosexual
 - Integración
 - Expresividad genital
 - Intimidad
- e) Orientación sexual
- Asexualidad – gente que tiene poca o no tiene respuesta sexual
 - Heterosexualidad
 - Homosexualidad
 - Bisexualidad
- f) Cuestiones psicosexuales
- Abuso sexual de parte del clero
 - Eludiendo nuestra sexualidad – (Internet, pornografía, etc.)
- D.** Sexualidad y celibato en el contexto socio-cultural de los candidatos - esta sección puede ser tratada por un antropólogo, un sociólogo o un trabajador social junto con el equipo de formación.
- Puntos de vista de la sociedad sobre la sexualidad
- Influencia de la cultura y de las tradiciones familiares
 - Influencia de los compañeros
 - Influencia de los medios, pornografía, Internet

- ¿Cómo afectan nuestra visión de la sexualidad?
- ¿Cómo afectan nuestra manera de vivir el celibato?

Sección II: Celibato y Castidad

Magisterio de la Iglesia, Vida religiosa, y Constituciones Redentoristas, con énfasis en la enseñanza, la espiritualidad y la práctica

Las sugerencias para esta sección se limitan a lo siguiente:

1. Celibato en el mundo no-Cristiano
 - Experiencia del celibato en diversos contextos religiosos (p.e. hinduismo, budismo)
2. Celibato en la Biblia
 - Experiencia judaica de la sexualidad y del celibato
 - Sexualidad y celibato en los Evangelios (Mt 19)
 - Celibato en la perspectiva de la Parusía – en los escritos de san Pablo (1Cor 7, 34; Ef 5, 25-32; 2Cor 11, 2)
3. Celibato en la práctica y en la enseñanza de la Iglesia
 - Desarrollo temprano de la práctica del celibato
 - Celibato en las Iglesias occidentales y orientales
 - Celibato y ordenación
4. Celibato, Castidad y Virginitad en la Vida religiosa y en el Sacerdocio
5. Significado profundo del celibato
 - Celibato por el Reino
 - La cruz y la felicidad en el celibato
 - Celibato como testimonio de la Resurrección

6. Castidad celibataria en las Constituciones Redentoristas
7. Comunidad y amistad evangélica como ayudas para el celibato

Sección III: Intimidad y Celibato

Comprensión y aprecio sanos de la intimidad humana apropiados al celibato – en comunidad, con hombres y mujeres, y en el ministerio

1. Sexualidad, intimidad y celibato
 - Qué es intimidad y qué no lo es
 - Intimidad madura e inmadura
 - Sexo e intimidad
 - Confianza y apertura
 - Amistad
 - Tensiones sexuales entre personas que trabajan juntas cerca
 - Temas sobre el control y la dependencia
 - Pornografía y falsa intimidad
2. Amando como célibe
 - Soledad y solitariedad (solos pero no solitarios)
3. Intimidad y comunidad Redentorista
 - Constituciones y Estatutos 21, 22 y 34
4. Intimidad y espiritualidad
 - Imágenes religiosas de la intimidad
 - La intimidad con Dios
 - Desarrollando una espiritualidad celibataria de la castidad

Sección IV: Límites profesionales y personales

Comprensión práctica y profesional de los límites en comunidad, con las amistades, y en el ministerio sacerdotal – incluyendo habilidades profesionales para ello

1. Cómo poner límites profesionales y personales
 - Sacerdocio y vida religiosa como una profesión y como un estilo de vida
 - Relaciones profesionales y límites
 - Relaciones personales y límites
2. Conductas sexuales inaceptables del sacerdote con niños y adolescentes
3. Abuso sexual en la Iglesia
 - El horror de los crímenes sexuales
 - Pedofilia (atracción e implicación sexuales con niños)
 - Efebofilia (atracción e implicación sexuales con adolescentes)
 - Lectura y estudio de los documentos locales o (Vice) Provinciales sobre conductas sexuales inaceptables
 - Tratamiento y reingreso al ministerio
4. El impacto del abuso sexual de niños
5. Límites profesionales – Comportamientos inaceptables con adultos
 - Tocamientos, abrazos – Buen uso y mal uso del tacto
 - Comportamiento sexualizado – El desequilibrio de las energías
 - Relaciones y amistades profesionales – la continuidad en la amistad
 - Relaciones duales

- Cuando no se respetan los límites
- Características que crean la potencial violación de los límites
- La prevención

Sección V: La experiencia del Celibato

Experiencia vivida del celibato y de la castidad en la Congregación, tanto en comunidad como en el ministerio

1. Los primeros cinco años de ministerio
 - El período de la luna de miel - la importancia del acompañamiento (mentor)
 - Desilusión – la soledad, sensaciones de no ser apreciado, los malos entendidos con los superiores, dificultades en la comunidad, ministerio que quema a las personas o las abruma
 - Satisfacción en el ministerio
 - Una vida rica de oración, Eucaristía, Predicación, colaboración con clero y los laicos, dirección espiritual, ayuda de los cohermanos. Reuniones para compartir experiencias, viviendo una forma de vida equilibrada, higiene mental (conocimiento de cómo trabajan la mente y las emociones y las cosas que se deben hacer para mantenerse emocionalmente sanos)
2. Conflictos referentes a la castidad
 - Dificultades sexuales – fantasías sexuales compulsivas y masturbación, ansiedades, y comportamientos no aceptables
 - Enamoramiento
 - Implicación sexual

3. Desarrollo de principios maduros y confiables
4. Celebración de la virtud de la castidad y de los valores personales
 - El ministerio como colaboración
 - Trabajo en equipo – actitudes y comportamientos
¿cuáles son las ventajas?
 - ¿Cuáles son las tensiones y los problemas? ¿Cuáles son las ayudas para fomentar interacciones sanas?
 - Tensiones sexuales dentro del trabajo en equipo.
Desarrollo de habilidades relacionales
 - Importancia de de las amistades y de la intimidad evangélica

TRANSICIÓN AL MINISTERIO

Introducción

Los estudios realizados por la Unión de Superiores Generales en Roma han demostrado que un número elevado de religiosos deciden abandonar la vida religiosa, lo hacen en los cinco primeros años después de la formación inicial. De ahí la importancia crítica de un programa de transición al ministerio para quienes están en estos cinco primeros años.

Por otra parte, la experiencia de las Visitas Generales indica que la etapa de transición al Ministerio se descuida con mucha frecuencia o recibe escasa atención directa en las Unidades de la Congregación.

La *Ratio Formationis C.Ss.R. 2003* señala la transición al Ministerio como la primera etapa de la formación continua: “El objetivo de este programa... es acompañar al cohermano para que consolide el sentido comunitario en una nueva actitud de responsabilidad. Se trata de un programa estructurado que incluye todas las dimensiones de nuestra vida apostólica, realizado bajo la guía de un coordinador capaz de animar y acompañar, y cuyo papel debe ser delineado con claridad. Es útil contar con la ayuda de otros cohermanos o de expertos en consejería. Para algunas Unidades es recomendable que al menos una parte de este programa se haga en colaboración interregional” (RF 104).

Es esencial que cada Unidad planee y cumpla cuidadosamente las exigencias de un buen programa de transición al Ministerio, debido a la importancia crítica de esta etapa de formación en la vida de nuestros cohermanos jóvenes.

Programa de transición al Ministerio

El programa de transición al Ministerio debe incluir cinco niveles:

1. Cada cohermano en su transición de una comunidad y programa de formación inicial a una comunidad y ministerio apostólico activo;
2. El mentor (o sea consejero, guía, asesor, maestro, tutor) – su papel y responsabilidades;
3. La comunidad local que recibe al cohermano;
4. La comunidad (Vice)Provincial;
5. La colaboración inter-Provincial.

Cada uno de estos niveles debe organizarse de una manera clara y complementaria.

1. Cada Cohermano

La transición al terminar la formación inicial, pasando del ambiente de una comunidad y programa de formación a una comunidad activa organizada de manera diferente al ejercicio del ministerio puede resultar muy complicada al cohermano. Este paso concreto se puede experimentar como un “desarraigo” del cohermano joven. Su entorno será con frecuencia muy diverso. Por fuerza, la organización cotidiana deberá ser más flexible y adaptada a las circunstancias. Con frecuencia deberá dejar a sus compañeros y amigos que le han brindado apoyo, al igual que a sus formadores a quienes ha conocido y en quienes ha confiado.

Esta transición le afectará en cada una de las cinco dimensiones señaladas en nuestra *Ratio*: humana, espiritual, comunitaria, académico/profesional, y pastoral. Responsabilidad básica del mismo cohermano es continuar su proceso de crecimiento humano y espiritual, profundizar su experiencia de la comunidad apostólica

y su vinculación a ella, continuar su aprendizaje académico, profesional y pastoral. No se le puede dejar solo en este empeño.

En consecuencia, la *Ratio Formationis C.Ss.R. 2003 (104)* supone que se debe asignar a un cohermano competente para que lo acompañe.

2. El Mentor o Coordinador

La función y responsabilidad del mentor deben quedar descritas cuidadosamente en el programa de Transición al Ministerio de cada Unidad. Se deben incluir por lo menos los siguientes puntos:

- Se sugiere que el mentor sea escogido por el Superior de la Unidad.
- Se debe especificar con claridad tanto su papel como el del superior local. (En algunos casos puede ser la misma persona).
- Es tarea del mentor dar ánimo, advertir los peligros y ofrecer apoyo.
- Debe darse cuenta si hay equilibrio en la vida del cohermano que hace su transición al ministerio. Debe estar atento al exceso de trabajo, aislamiento, complicación en situaciones emocionales y otras áreas que pueden hacerlo vulnerable en los primeros años de su ministerio.
- Le corresponde al mentor cerciorarse de que el cohermano tiene suficiente espacio físico y emocional, como también sanas vías de escape.
- Se deben programar encuentros regulares entre el mentor y el cohermano.
- Se deben enviar informes periódicos al Superior de la Unidad.

3. La Comunidad local

La Comunidad local que recibe a un cohermano durante sus primeros cinco años de ministerio, tiene la gran responsabilidad de darle la oportunidad para su sana transición, ya que se está vinculando plenamente al apostolado activo y a la vida comunitaria de la (Vice)Provincia.

Es importante que cada comunidad a la que se le asigna un cohermano en esta etapa de formación le garantice:

1. Que la comunidad cuenta con un Plan de Vida Comunitaria, de acuerdo a lo mandado en el Capítulo General XXII de 1997;
2. Que le ofrezcan las estructuras básicas que sostengan y animen el crecimiento en las cinco dimensiones de una adecuada formación: humana, espiritual, comunitaria, académica/profesional y pastoral;
3. Que esté preparada para integrar al cohermano joven como activo participante en su vida y ministerio, con sentido de equipo.

Es responsabilidad de cada miembro de la comunidad local apoyar y animar la formación continua del cohermano en la etapa de transición al Ministerio. Con todo, es responsabilidad del superior local garantizar la vida comunitaria y las estructuras que se requieren.

4. La Comunidad (Vice)Provincial

La adecuada integración de los cohermanos en la vida apostólica activa de la (Vice)Provincia cuando termina la Formación inicial, es indispensable para la vida de toda la Unidad.

Es responsabilidad del Superior de la Unidad con su Consejo, garantizar que las comunidades locales a las que se asignan estos cohermanos puedan ofrecer las condiciones necesarias para su integración y formación continua.

Más aún, se ha comprobado en muchas Unidades que el programa de transición al Ministerio debe organizar encuentros periódicos en que se reúnan todos los cohermanos en sus primeros cinco años, una vez terminada su formación inicial. Estos encuentros incluyen: talleres, jornadas de estudio, retiros, mesas redondas, etc. Un cohermano debe coordinar estos encuentros, y se deben programar al menos una vez al año bajo la dirección del Secretariado de Formación.

El programa de transición al Ministerio debe trazar las expectativas y responsabilidades que implica este nivel de formación.

5. Colaboración Inter-Provincial

Como lo indica la *Ratio Formationis C.Ss.R 2003*, muchos de los programas y encuentros antes sugeridos se pueden desarrollar mejor en colaboración entre las Unidades de una determinada Región.

Puesto que la Congregación se orienta hacia la reestructuración y hacia una mayor colaboración inter-provincial, es importante atender especialmente esta área. Tal colaboración debe fortalecer y desarrollar:

- Los compromisos que se han iniciado en las áreas anteriores de la formación;
- Las posibilidades de colaboración inter-provincial en la misión y formación;
- La colaboración más activa a todos los niveles entre las Unidades.

Conclusión

El programa de transición al Ministerio para cada Unidad debe atender:

- Las necesidades de cada cohermano, especialmente en cuanto al acompañamiento en este proceso de transición;
- El papel y responsabilidad del mentor designado para acompañar al cohermano en esta etapa de transición;
- La comunidad local para la que es nombrado el cohermano;
- La responsabilidad de la (Vice)Provincia para organizar y llevar a cabo encuentros y programas para estos cinco años;
- Las oportunidades de colaboración inter-provincial en esta área básica de la formación Redentorista.

FORMACIÓN CONTINUA, APRENDIZAJE PERMANENTE

1. **Introducción – Finalidad, propósito, y objetivo de la Formación como proceso durante toda la vida**

Para una más eficaz predicación del Evangelio a los pobres, la finalidad apostólica de la Congregación debe inspirar y penetrar todo el proceso de formación (Const. 77 y 78). Éste es un proceso de por vida que puede dividirse en dos etapas principales: formación inicial y formación permanente (RF 4). La formación permanente debe ser continua y progresiva, e incluir a todos los cohermanos.

La **finalidad** de la formación continua es facilitar a los Redentoristas el que vivan más efectivamente la misión de la Congregación en el mundo contemporáneo.

El **propósito** de la formación continua incluye a todo miembro y abarca toda su vida de una manera ininterrumpida y progresiva.

El **objetivo** de la formación continua es:

- Una renovación continua de sí mismo en las dimensiones humana, espiritual, científica y pastoral (Const. 90)
- El desarrollo y adaptación de las aptitudes específicas necesarias para el apostolado (Const. 90)
- Crecimiento personal y comunitario en la vida apostólica redentorista (RF 110).

La expresión “Formación continua” abarca todo el proceso formativo de la vida y del ministerio en la Congregación. El “Aprendizaje permanente” se usa muchas veces para designar el entrenamiento profesional y académico que potencia esta vida y ministerio.

Generalmente, la formación continua incluye el sentido del aprendizaje ininterrumpido, pero la formación continua incluye también el crecimiento y la formación espiritual, humana y comunitaria. Ambas expresiones se usan en nuestros documentos oficiales para subrayar el proceso de por vida de la formación para todos los Redentoristas.

2. Agentes de la formación continua y del aprendizaje permanente

Nuestras Constituciones (82, 90), Estatutos Generales (084, 140c) y la *Ratio Formationis C.Ss.R.* (110) insisten en que la formación continua es responsabilidad individual de todo miembro de la Congregación, pero esta responsabilidad es compartida con la comunidad local bajo la dirección y supervisión del Superior (Vice) Provincial.

Todos los miembros deben asumir la responsabilidad primera en orden a su formación continua. Deben mantener viva la convicción de que éste es un proceso de por vida, que incluye su vida personal, comunitaria, y ministerial/profesional. Si se está convencido de la importancia de la renovación personal, se aprovecharán las oportunidades disponibles – en la comunidad, en la (Vice)Provincia, y en la Congregación, así como en la Iglesia local y en los ambientes académicos.

La comunidad local debe asumir también su responsabilidad ayudando a la formación continua y al aprendizaje permanente de sus miembros. Esta formación permanente y progresiva no se realiza en el vacío, sino en el interior y a través de la vida, del ministerio y del estudio diario de todos los miembros. Las reuniones de la comunidad, las revisiones de vida, los días de retiro mensual y demás oportunidades deben ser estudiadas por la comunidad local.

El Superior (Vice)Provincial es el principal responsable de la atención a la formación de todos los cohermanos. En esa tarea es

ayudado por los **Secretariados de Formación y de Vida Apostólica. El Capítulo (Vice)Provincial** debe también examinar y promover la formación continua de los cohermanos.

3. Dimensiones de la formación continua y del aprendizaje permanente

La *Ratio Formationis C.Ss.R.*, publicada por el Gobierno General en 2003, subraya las cinco importantes dimensiones del proceso de formación que deben incluirse en cada etapa, además de la formación continua y del aprendizaje permanente. Este texto es una ayuda muy importante para todos los Redentoristas que asumen su responsabilidad personal en orden a su propio crecimiento y vida apostólica redentorista. Es especialmente importante para los Superiores locales, Secretariados de Formación (sobre todo para los encargados de coordinar la formación continua en su Unidad) y para los Superiores Mayores, a los cuales compete la supervisión de todo el proceso de formación.

Estas cinco dimensiones constituyen un todo integral. Al planificar actos, conferencias, retiros y otras actuaciones en orden a la formación continua en la (Vice)Provincia, debe ponerse especial énfasis en una o más de dichas dimensiones. No obstante, las cinco dimensiones en su totalidad se deben tener en cuenta en cierto modo la mayoría de las veces.

Dimensión humana

Las Constituciones nos recuerdan que “Todo el que sigue a Cristo, hombre perfecto, se hace más humano” (Const. 19). El Evangelio de la salvación que predicamos, proclama a Cristo, Redentor y Señor, como modelo de la nueva humanidad. La redención abarca a la persona en su totalidad y transfigura todos los valores humanos (Const. 6). No podemos ignorar ni tampoco dar como evi-

dente la importancia de la dimensión humana de nuestra vocación y de nuestro proceso de formación. El proceso de formación y el crecimiento personal de los cohermanos deben ser tenidos en cuenta (*RF* 111) en:

- El paso de la formación inicial al ministerio activo, la “tercera edad”
- Las etapas de crecimiento en cuanto madurez
- La madurez psicológica y afectiva
- La salud física y temas relacionados con la salud
- La sexualidad y el celibato
- Las demás áreas de crecimiento y desarrollo humano, especialmente en respuesta a las necesidades y preocupaciones contemporáneas.

La dimensión espiritual

Nuestras Constituciones y Estatutos Generales nos recuerdan muchas veces que estamos llamados a un “continuo progreso a través de una constante renovación” (Const. 40, ver también 23, 41, 55). La formación continua nos dará oportunidades, en cuanto individuos, comunidades locales, y comunidad (Vice)Provincial, para entrar seriamente en este proceso de crecimiento espiritual. Tales oportunidades deben ser tenidas en cuenta (*RF* 112) para:

- Una espiritualidad encarnada
- Unión íntima entre nuestra proclamación y el testimonio de nuestras vidas
- Oración personal y comunitaria, especialmente en la tradición redentorista
- Conversión y ‘*distacco*’, diarios
- Retiro anual y mensual

- La profesión, el sentido de nuestra consagración a Cristo y a la “Vida consagrada”, y nuestra identidad misionera.

Dimensión comunitaria

Ley esencial de vida para los Redentoristas es que vivimos en comunidad y a través de ella realizamos el trabajo apostólico. No existe comunidad real cuando los miembros simplemente viven juntos; la vida comunitaria exige genuina comunicación a nivel humano y espiritual (Const. 21). La formación continua incentiva (*RF* 113):

- El espíritu de verdadera pertenencia a la Congregación y a la comunidad local
- La integración de las diferencias en la comunidad
- La madurez afectiva y la amistad evangélica
- La capacidad de adaptarse
- La capacidad de hacer frente a una vida con problemas
- La corresponsabilidad
- La hospitalidad y la acogida
- Las aptitudes para las reuniones comunitarias, el liderazgo, la planificación y el apropiado compartir la fe, la vida y el ministerio.

Dimensión académico/profesional

El mundo en que vivimos y al cual somos enviados con la Buena Nueva de la abundante redención nos invita a una renovación continua de nuestros conocimientos y de nuestras capacidades ministeriales. Todos los cohermanos deben tratar de dar vida nueva a su ministerio y al ministerio de la comunidad. Esto incluye “un estudio

continuo de las ciencias sagradas y humanas” (Const. 90). Incluye también, sin limitarse a esto, la actualización doctrinal y profesional en las siguientes áreas (RF 114):

- Estudio bíblico
- Teología sistemática, especialmente Teología moral
- Liturgia y el sacramento de la Reconciliación
- Documentos de la Iglesia y eclesiología
- Estudios culturales y “secularidad”
- Estudio de lenguas
- Actualización profesional y técnica, además de psicología y dirección espiritual
- Aptitudes para la colaboración/asociación con los laicos
- Aptitud para la evangelización inculturada
- Medios de comunicación social.

Dimensión pastoral

La orientación pastoral de toda la formación es una característica distintiva de la formación misionera (Estatuto 058). Esto vale tanto para la formación continua como para la formación inicial. La dimensión pastoral supone las otras cuatro dimensiones antes mencionadas, y que deben tenerse en cuenta (RF 115) respecto a:

- Los carismas personales al servicio de la misión de la comunidad y la realidad cultural y pastoral del cohermano
- La creatividad y la capacidad de adaptación, como también incentivación al “*distacco*” necesario para la movilidad misionera
- Análisis social y eclesial que nos ayude a “escuchar el clamor del pueblo”

- Predicación y hablar en público
- Animación y facilitación de grupos
- Trabajo en colaboración con los demás, inclusive laicos.

4. Instrumentos y oportunidades para la formación continua y el aprendizaje permanente

Las Constituciones y Estatutos Generales brindan ciertas sugerencias respecto a los instrumentos disponibles para la formación continua y el aprendizaje permanente de los cohermanos. Otras oportunidades serán ciertamente descubiertas en situaciones diferentes. Los diversos instrumentos u oportunidades subrayarán las diferentes dimensiones del proceso de formación. Recae sobre el cohermano, su comunidad y su (Vice)Provincia integrar estas cinco dimensiones de modo continuo y progresivo.

A nivel de Congregación

El Gobierno General brinda oportunidades y recursos para la formación continua y el aprendizaje permanente de los Redentoristas de varias maneras: a través de los Secretariados e Institutos, cursos y programas, publicaciones, *Communicanda* y demás comunicaciones.

Secretariados e Institutos

Secretariado General de Formación

- Secretariado de formación continua
- Cursos de formación para Formadores
- Sitio en Internet

Secretariado General de Espiritualidad

- Instituto de Espiritualidad
- Cursos de espiritualidad
- Serie “Carisma”
- Otras publicaciones y ayudas

Collegio Maggiore Sant’Alfonso

Academia Alfonsiana

- *Studia Moralia*

Instituto Histórico

- *Spicilegium Historicum*

Comisión para la Teología moral

- Congresos de Teología moral
- Promoción de la Teología moral

Otros Institutos Redentoristas de Teología moral mantenidos por determinadas Provincias, pero abiertos a numerosos cohermanos de toda la Congregación.

A nivel de Regiones y (Vice)Provincias

Es importante que la formación continua y el aprendizaje permanente sean tomados seriamente por las Regiones y (Vice)Provincias. Las iniciativas pueden promoverse y realizarse por:

- Secretariados y Comisiones;
- Seminarios, Conferencias e Institutos;
- Asambleas y retiros;
- Publicaciones, sitios en Internet y otros recursos.

Las Constituciones y Estatutos Generales sugieren muchas posibilidades variando dentro de la Congregación la materialización y puesta en práctica de dichas sugerencias. Muchas Regiones

y (Vice)Provincias están en la actualidad colaborando mutuamente a través de diversas iniciativas, teniendo en cuenta la geografía, la cultura, la lengua y otros contextos particulares.

Señalamos a continuación una serie de oportunidades y posibilidades.

Secretariados y Comisiones a nivel regional o (Vice)Provincial

- El Secretariado de Formación puede asumir la formación continua. A veces, la formación continua toma la forma de Secretariado o Comisión aparte. Para que sea eficiente debe trabajar conjuntamente con el Secretariado de Formación.
- El Secretariado de Vida Apostólica puede ofrecer asesoramiento puntual y también material sobre la formación continua.

El Estatuto 084 menciona específicamente a los Secretariados de Formación y de Vida Apostólica. En algunos lugares son ayudados por el Secretariado o por la Comisión de Espiritualidad y/o de Vida Comunitaria. En muchas situaciones, el Secretariado o la Comisión para la Formación continua coordinan programas específicos, actos, institutos, seminarios o retiros. Sin embargo, el Capítulo (Vice)Provincial, el Consejo provincial extraordinario y otros organismos de la Unidad pueden brindar un buen asesoramiento.

Seminarios, Conferencias e Institutos

Seminarios, Conferencias e Institutos están generalmente destinados a desarrollar las aptitudes para el ministerio, a tratar cuestiones culturales o eclesiales del momento o a actualizar la formación académica. La mayoría de las veces abordan áreas de interés como:

- Predicación y evangelización
- Temas de salud y envejecimiento
- Teología moral
- Liturgia y reconciliación
- Historia y espiritualidad redentoristas
- Temas culturales y eclesiales
- Aptitudes para el ministerio (por ejemplo: asesoramiento, dirección espiritual, conflictos, etc.).

Asambleas y retiros

Muchas (Vice)Provincias creen que las Asambleas (a veces llamadas “Encuentros”, etc.) y los retiros son medios muy eficaces para la formación comunitaria y espiritual de todos sus miembros. Dependiendo de su geografía, tamaño y otras peculiaridades, muchas Unidades se sirven anualmente, o cada dos años, de dichas oportunidades. Estos medios son especialmente eficaces para incentivar:

- La oración personal y comunitaria
- La “amistad evangélica”
- El Proyecto de Vida Comunitario
- La visión y la orientación para la Región y/o (Vice)Provincia.

Años sabáticos y de actualización

Muchas (Vice)Provincias tienen una política respecto al año sabático, renovación periódica y de actualización de los cohermanos. Algunos Institutos mantenidos por ciertas (Vice)Provincias ofrecen programas y adaptaciones para ayudar en este importante ministerio. Dichos Institutos alientan una colaboración interprovincial e internacional, que es un gran valor para la Congregación entera.

Estudios superiores y formación académico/profesional

Cuando una (Vice)Provincia elabora su plan y sus prioridades pastorales, y cuando prepara formadores para su programa de formación, es importante que se consideren los estudios superiores como parte estratégica de su vida. Los Estatutos Generales 023 y 083 exhortan a los Redentoristas a apoyar al Colegio Mayor San Alfonso y a la Academia Alfonsiana de Roma. Al planificar estudios superiores, las (Vice)Provincias deben pensar en los Institutos que tenemos. Esto no significa excluir otras opciones cuando sean más apropiadas a las necesidades de la Unidad.

Es importante para el bienestar general de la (Vice)Provincia y de la Congregación que algunos cohermanos sean enviados a cursar estudios superiores con regularidad. La elección del área de estudio, del Instituto académico y del programa, son cosas que deben ser resultado de un fructuoso diálogo entre el gobierno (Vice)Provincial y el cohermano. En muchas (Vice)Provincias, las directrices preparadas por el Secretariado de Formación o por la Comisión de formación continua pueden ayudar en este diálogo.

A nivel de comunidad local

El XXIII Capítulo General (1997) exhortó a todas las comunidades de la Congregación a elaborar un *Proyecto de Vida Comunitaria (PVC)*. Forma parte de este proyecto la promoción de la formación continua de los miembros de la comunidad. *La Guía Pastoral para los Superiores* invita a todo Superior local a que asuma este desafío con mucha seriedad. Dicha formación continua puede incluir en su totalidad y de forma integral las cinco dimensiones anteriormente mencionadas. Existen instrumentos y recursos que ayudan en este proceso. He aquí algunas sugerencias:

- Días de retiro mensual en común
- Reuniones periódicas de comunidad

- Revisión de vida
- Serie “Carisma”
- El compartir fraternalmente
- Integración de la experiencia apostólica y de la vida comunitaria
- Estudio de “casos” y reflexión en grupo sobre los problemas de hoy
- Participación en días de estudio de la Iglesia local
- Formación en la colaboración con los laicos (Asociados Redentoristas, Misioneros laicos del Santísimo Redentor, etc.).

Responsabilidad de todo Cohermano

Las Constituciones y Estatutos Generales, y también nuestra *Ratio Formationis*, dicen claramente que es responsabilidad de todo cohermano prestar atención a su formación continua y aprendizaje permanente. Obviamente, las iniciativas disponibles deben ser estudiadas con la comunidad local y con el gobierno (Vice)Provincial. Sin embargo, hay muchas iniciativas que el cohermano puede aprovechar a nivel local de modo integral y regular:

- Compromiso con la oración personal y comunitaria, y con el PVC de la comunidad
- Lectura y estudio frecuentes
- Dirección espiritual
- Seminarios y conferencias
- Participación en la vida y en el diálogo de la comunidad local y de la (Vice)Provincia.

Es también responsabilidad del cohermano el aprovechar las oportunidades de participar en seminarios, conferencias, experiencias de años sabáticos o cursos de estudios superiores, así como el compartir esta experiencia con su Unidad.

5. Áreas específicas de atención especial

Existen diversas áreas que requieren especial atención en la formación continua y en el aprendizaje permanente de los Redentoristas. Son áreas de particular interés para toda Unidad, y muy especialmente para el Superior (Vice)Provincial, el Capítulo, y el Consejo.

Formación de Formadores

La formación de los formadores es un área especializada de gran interés para la Congregación. Las Constituciones y Estatutos Generales dan algunas orientaciones generales al respecto: la cuidadosa elección de los formadores, el entrenamiento apropiado que necesitan para su ministerio, y la importancia de entrenar a todos los que trabajan en la enseñanza o en la preparación pastoral de los candidatos durante la formación inicial.

La formación de los formadores se hará más fácilmente en las Unidades que prestan la adecuada atención a la formación continua de todos sus miembros. Sin embargo, existen áreas específicas especializadas en las que los formadores deben ser entrenados.

En muchas regiones de la Congregación están disponibles programas para la formación general de los formadores, generalmente a través de instituciones académicas. Los Secretariados de Formación supervisan los programas para la formación específicamente redentorista de los formadores. La preparación de formadores capaces de dirigir la formación inicial de los candidatos a la vida apostólica redentorista requiere una cuidadosa planificación de parte de los Superiores Mayores y de sus Consejos, con la opinión del Secretariado de Formación.

Las mismas directrices deben aplicarse a quienes enseñarán en los seminarios u orientarán la preparación pastoral de los candidatos redentoristas. Es importante para la vida de la Congregación

que las (Vice)Provincias envíen con regularidad cohermanos a cursar estudios superiores.

Formación para la Animación en la Congregación

Vivimos y trabajamos en un mundo cada vez más complejo, en medio de diversas culturas y sociedades. El servicio de animación a nivel de Congregación, de (Vice)Provincias y de comunidades se ha vuelto también más complejo y difícil. Muchos cohermanos han manifestado la necesidad de una formación más apropiada para la animación.

El Gobierno General ha trabajado intensamente para proporcionar ayudas que atiendan dichas necesidades. Entre otras están:

- *El Directorio pastoral para Superiores y el Directorio de los Superiores*
- El curso y el programa para los nuevos Superiores Mayores al comienzo de cada trienio
- El enfoque hacia la animación en el Curso de espiritualidad organizado por el Instituto de Espiritualidad.

En algunas Regiones y (Vice)Provincias han surgido, además, iniciativas para ayudar a esta formación y entre las cuales se encuentran:

- Seminarios para los nuevos Superiores
- Conferencias sobre el liderazgo promovidas por las Conferencias de Religiosos u otras entidades
- Seminarios (Vice)Provinciales para los cohermanos sobre temas de dirección
- La colaboración con las diócesis, con otros religiosos, etc. en seminarios sobre áreas de formación para el liderazgo como: reuniones de facilitación, aprendizaje para hacer frente a los conflictos, colaboración con los laicos, responsabilidad, administración económica.

Hay una creciente necesidad de una mayor colaboración y de compartir los recursos dentro de la Congregación. Las recientes visitas del Gobierno General apuntan a la importancia de este área de la formación continua.

Constituciones y Estatutos Generales: asunción e integración

Los Redentoristas viven la vida apostólica de acuerdo con el espíritu y las normas de las Constituciones y Estatutos Generales. Se han hecho muchos esfuerzos para ayudar a cada uno de los cohermanos y a cada una de las comunidades a adaptar e integrar las Constituciones en sus vidas de forma personal. Aún queda mucho trabajo por hacer. Ésta es un área de formación continua que no podemos descuidar, y existen recursos disponibles para ayudar a cada cohermano, comunidad y (Vice)Provincia en esta importante dimensión de su vida. Dichos recursos incluyen, aunque sin limitarse a ellos, los siguientes:

- La nueva edición de las Constituciones y Estatutos Generales, con el índice analítico
- La serie “*Carisma*” (tres folletos basados en los tres primeros capítulos de las Constituciones)
- *El carisma de los Redentoristas en la Iglesia: comentario sobre las Constituciones*, de Santino Raponi, C.Ss.R.

Además de estos recursos, muchas (Vice)Provincias vienen promoviendo para sus miembros seminarios sobre las Constituciones, como ha venido haciendo el Gobierno General.

Es importante anotar que dicha asunción e integración personal de las Constituciones por todo cohermano, por toda comunidad y Unidad, es también un proceso de por vida. Se requiere la lectura reflexionada, el diálogo con la experiencia del ministerio y de la comunidad y el intercambio con otros Redentoristas.

Formación para la Colaboración Internacional

Existe en la Congregación una creciente colaboración internacional. Es recomendada fuertemente por el Gobierno General, con la ayuda de los últimos Capítulos Generales y de la Comisión para la Reestructuración.

La colaboración internacional requiere conversión de actitudes y un alto grado de adaptabilidad, así como también cualidades especiales. La formación para esta colaboración debe incluir:

- Formación para comunidades internacionales. La experiencia enseña que dichas comunidades exigen una cuidadosa preparación y planificación. Esto requiere generalmente un período de preparación juntos antes de empezar el proyecto propiamente tal.
- El aprendizaje de nuevas lenguas. El estudio de la lengua y las experiencias de inmersión en otra cultura distinta y en el país al que se va no sólo ayudan a desarrollar la aptitud lingüística, sino también a ampliar los horizontes culturales de la persona.
- Estudio y experiencia de diferentes culturas, así como también un estudio más profundo de la propia cultura.

Pueden ayudar a dicha formación para la colaboración internacional:

- La colaboración en el ministerio pastoral, incluso por un breve período
- Experiencia de un año sabático y renovación en ambiente internacional
- Inmersión en experiencias interculturales
- Coloquios, conferencias y seminarios sobre temas particulares
- Intercambio de personal entre las Unidades
- Participación en los diversos Secretariados y Comisiones del Gobierno General.

LOS HERMANOS REDENTORISTAS

La formación de los Redentoristas se basa en “el seguimiento de Jesús tal como se propone en los evangelios” y esto se realiza de acuerdo a nuestro particular carisma y según nuestras Constituciones y Estatutos.

Somos conscientes de que el objetivo de la formación es vivir una vocación concreta en la Congregación. Reconocemos que la vocación de Hermano es un camino especial de vivir la vida Redentorista. A este camino especial corresponde una respuesta especial y un programa propio de formación. Lo ideal es organizar un programa que no separe ni aisle al Hermano en formación ni someta al mismo programa de quienes se preparan al sacerdocio. Teniendo esto en cuenta se dan las siguientes orientaciones.

Discernimiento vocacional

Se debe clarificar, en quienes han sido llamados a seguir al Redentor en la Congregación como Hermanos, la motivación que tienen para hacer tal elección. Es necesario examinar entre otras cuestiones la actitud hacia los sacerdotes, la autoestima, la idea de apostolado y la capacidad para tener por sí mismos sentido de la realidad. Se requiere que quienes piden ser Hermanos, al hacer esta elección, tengan claro quiénes son ellos. Se deben examinar otros campos como la evasión, el escapismo y la falsa comprensión de la imagen del Hermano.

Lo ideal es que en esta etapa, el acompañamiento lo haga el Director de Vocaciones y, si el Director es sacerdote, lo haga un Hermano de la Unidad. Se debe insistir en que, cuando un candidato llega a la Congregación como aspirante tanto para sacerdote como para Hermano, la elección no es tan definida en las primeras etapas.

Postulantado

En general, lo que determina la Ratio de la Unidad, debe aplicarlo el equipo formador a los candidatos, tanto para Hermanos como para sacerdotes.

Sin embargo, en las Unidades en que el Postulantado se prolonga tres o cuatro años e incluye el estudio de filosofía para los candidatos clérigos, se debe sopesar con mucho cuidado la conveniencia de la determinación. Se debe considerar qué tan aconsejable es separar a los compañeros, lo que, por una parte, puede llevar al aislamiento o, por otra, a un trato preferencial. De hecho esta observación se aplica a toda la formación. Es frecuente el caso de unidades en las que sólo se presenta un candidato a Hermano. Por eso es necesario tener un programa para formación de Hermanos y al mismo tiempo lograr un tratamiento personal.

Noviciado

El Noviciado debe ser igual para todos los candidatos. Por supuesto el Maestro de Novicios y su equipo deben atender las entrevistas de los candidatos a Hermanos, teniendo en cuenta su vocación específica.

Formación después del Noviciado

Con mucha frecuencia en esta etapa se presenta divergencia en la formación de los Hermanos después de la primera profesión. Es importante tener en cuenta que el tiempo de profesión temporal es un período especial de formación para todo Redentorista, sea clérigo o Hermano. Algunas Unidades pueden decidir que un candidato estudie Teología mientras que a los demás conviene ofrecerles una formación teológica abreviada. A otros puede que no se les ofrezcan cursos especiales de Teología. El tiempo después del Novicia-

do es de modo normal el tiempo para capacitación profesional del Hermano. Las áreas de posible apostolado en el futuro han debido discutirse durante el Postulante, de manera que se tengan los cursos de especialización y se vayan obteniendo las capacitaciones requeridas que hagan posible el desarrollo concreto de la llamada vocacional.

Donde los cursos residenciales sean la mejor opción para un apostolado particular es importantísimo que se tenga un acompañamiento especial con frecuentes visitas a la comunidad. La integración en la comunidad es especialmente importante en esta etapa.

Vinculación al Ministerio

Al igual que para los sacerdotes jóvenes, para los Hermanos este es un tiempo especialmente delicado y difícil en que la Congregación pierde muchos de sus miembros. También aquí es esencial que se tenga un acompañamiento adecuado. Es igualmente importante que cuando un Hermano se vincula a un apostolado, su trabajo tenga la mayor vinculación posible a la corriente general de vida de la Unidad. Es aconsejable animar al Hermano a que participe de vez en cuando en encuentros con Hermanos de Unidades vecinas e incluso a nivel internacional.

Diversos Programas de Formación

Es importante tener claro que en algunas Unidades de la Congregación hay un programa específico de formación de Hermanos. En otras Unidades esto requiere una casa de formación separada para los Hermanos. El Secretariado es consciente que esto sucede en algunas Unidades de la Congregación. Lo que es realmente importante es que cualquiera sea el programa se respete el carácter diverso y único de la vocación del Hermano pero que nunca se lo aísle de sus compañeros y cohermanos Redentoristas.

