

VISITA A VENEZUELA  
**Encuentro con Responsables de la Pastoral Vocacional  
y la Formación Permanente del Clero**

Casa Madre Mazzarello, Los Teques.

*Martes 9 de julio de 2019*

✠ Jorge Carlos **Patrón Wong**  
Secretario para los Seminarios  
Congregación para el Clero

EL CONJUNTO DE LA FORMACIÓN SACERDOTAL

**IV. Mediaciones de la formación permanente**

**A) PRINCIPIOS**

**1. El proceso general de la formación:**

Antes de programar acciones para la formación permanente es conveniente situarse en el conjunto más amplio de todo el proceso de la vocación sacerdotal. Así, conviene distinguir al menos **tres grandes momentos**: el de la pastoral vocacional, el de la formación inicial en el Seminario y el de la formación permanente o continua.

Entre estos tres elementos existe una vinculación profunda que va más allá de la sucesión cronológica. Tal vínculo se expresa bien a través de dos adjetivos: se trata de **un proceso progresivo y acumulativo**.

«**Progresivo**» significa que un paso sucede al otro, de modo que el formador debe permanecer atento no sólo a la etapa que le corresponde, sino al conjunto, procurando poner bien los cimientos que requerirá la etapa siguiente. *[Por ejemplo, si durante la pastoral vocacional el candidato toma conciencia de la importancia de la ortografía, llegará al Seminario convencido de que debe trabajar sobre este punto y al final será un sacerdote con buena ortografía, porque se fueron poniendo los medios formativos para conseguir este fin].*

«**Acumulativo**» significa que los retos de crecimiento que caracterizan cada una de las etapas del proceso vocacional y formativo permanecerán vigentes a lo largo de la vida presbiteral, de tal modo que el objetivo pedagógico más importante consiste en que el sujeto se abra a una continua formación en un aspecto determinado. No tiene que aprender todo lo que necesitará en el futuro, cosa imposible, basta con que se abra

la brecha de un aprendizaje que proseguirá toda la vida. *[Si volvemos al ejemplo de la ortografía, el candidato no sólo mejorará notablemente su ortografía a través de la formación en el Seminario, sino que mantendrá siempre un interés por el tema a lo largo de toda la vida sacerdotal, ejerciendo un apostolado a través de la literatura].*

Si este sentido acumulativo y progresivo es interesante para un punto tan concreto como la ortografía, será aún más importante para temas directamente vinculados con la vida y el ministerio sacerdotal, como son la vida fraterna, la oración personal, la afectividad, el diálogo, la toma de decisiones en la vida eclesial, el estudio, etc.

Consecuentemente podemos afirmar que durante la pastoral vocacional, e incluso antes, por las experiencias familiares y juveniles de los seminaristas, **se han sentado bases** que funcionarán en el Seminario y a lo largo de toda la vida sacerdotal. De modo similar, todo lo que se enseñe en el Seminario debe estar orientado a **garantizar su continuidad** durante la formación permanente. El mismo sentido progresivo existe entre los diversos momentos en que se divide cada etapa formativa.

La consecuencia del sentido acumulativo y progresivo de la formación consiste en que el seminarista o el candidato:

- Irá tomando **decisiones con carácter definitivo**, es decir, que son para siempre, incluso más allá de si el sujeto continúe o no en el camino hacia el ministerio sacerdotal. Por ejemplo, decide para siempre ser honesto, hacer oración, aprovechar el tiempo, desprenderse de los bienes, etc... son decisiones que se toma para siempre porque permanecerán como un reto de crecimiento en el horizonte existencial de la persona a lo largo de la vida. Este es un camino precioso para educar hacia las decisiones definitivas.

- Aprenderá a conocer y sobre todo a **gestionar los dinamismos de su personalidad**, por ejemplo, los sentimientos, la sexualidad, las inconsistencias, los afectos desordenados, las tendencias, etc... no en el sentido de resolver para siempre la tensión interior que estas realidades provocan, sino de aprender a vivir con ellas encontrando un modo de gratificar sus propias necesidades que sea coherente con los valores que ha aceptado como buenos para sí. Este modo de gestionar los propios dinamismos será objeto de continuo aprendizaje a lo largo de la vida.

Surge espontáneamente la pregunta: **¿Cómo proceder cuando encontramos lagunas notables después de la ordenación sacerdotal?** Evidentemente guardar silencio, disimular, ocultar la situación, son estrategias que no sirven a nadie. Esto no hace bien ni a la persona del sacerdote, ni a la comunidad a él confiada, ni a la diócesis. Habrá que trabajar sobre ello, quizá dando los siguientes pasos, que son propios de la educación de adultos:

- **Sensibilizar al presbiterio**, creando un clima fraterno y ofreciendo el acompañamiento, de modo que los sacerdotes perciban como normal y saludable el

hecho mismo de formarse. Es difundir la convicción de que no somos hombres hechos y por tanto estamos siempre en camino de formación. Dar un mensaje contundente: aquí no se deja a nadie a la deriva porque somos un cuerpo. Es tomar en serio el valor teológico de la incardinación: se pertenece para siempre a un presbiterio como a una familia.

- **Identificar la situación** problemática o la carencia y confrontarla al interesado, que es el sujeto y primer responsable de su propia formación. Habrá que confrontar de tal modo que el sacerdote permita una valoración más precisa de la situación.

- **Evaluar** el nivel de deterioro, recurriendo a los instrumentos técnicos que sea conveniente y llegar a una conclusión en torno a la posibilidad real de trabajar sobre ello.

Cuando permanece una raíz saludable, proponer un desarrollo acorde a las posibilidades del sacerdote, poniendo los medios necesarios, de modo que se evite la mediocridad.

Cuando se detecta una carencia importante en la formación inicial, trabajar humildemente en un proceso educativo que comience con el establecimiento de lo más elemental y fundamental, estableciendo la progresión y la gradualidad adecuadas.

Si se considera que el deterioro es irreversible, que el sacerdote sea al menos consciente de ello y aprenda a perjudicar lo menos posible a la comunidad confiada y al presbiterio.

- **Establecer una sinergia** entre los distintos aspectos de la formación permanente, de modo que el sacerdote experimente la profunda conexión que hay entre ellos y opte con suficiente convicción por la formación integral.

## **2. Desarrollo de las cinco etapas de la formación permanente:**

Se pueden distinguir cinco grandes momentos durante el proceso de la formación permanente, que corresponden, por un lado, a los estadios evolutivos de la personalidad y, por otro lado, a la maduración vocacional del sacerdote. Evidentemente existe una relación entre ambos factores, porque la maduración espiritual es proporcional y correlativa a la maduración humana.

**El sacerdote joven.** Este primer estadio es más largo para quienes recibieron la ordenación sacerdotal muy jóvenes (cerca de diez años) y es más breve para quienes recibieron la ordenación sacerdotal más tarde. La experiencia del sacerdote joven tiene un gran valor y una extraordinaria fuerza evangelizadora.

Al sacerdote joven se le presentan algunos retos fundamentales:

- Dar continuidad a los **hábitos adquiridos** en el Seminario, adaptando su modalidad a las circunstancias que le toca vivir en el servicio pastoral, manteniendo la

integralidad de su formación permanente. Esta adaptación de hábitos se ensaya durante esta etapa pero la seguirá haciendo a lo largo de la vida sacerdotal, especialmente con ocasión de los cambios de destino. Cada cambio implica una adaptación significativa y conlleva una oportunidad.

- Asumir la **realidad pastoral** a la que ha sido enviado para ejercer el ministerio sacerdotal. Este «asumir» implica abrirse a la realidad, conocerla bien y ensayar respuestas prácticas a las necesidades comunitarias; es aprender a juzgar la realidad desde una óptica sacerdotal [discernimiento pastoral] y a actuar en medio de ella movido por la caridad pastoral.

- Aprender a **interactuar y colaborar** con distintas personas, fundamentalmente en tres ámbitos: el equipo sacerdotal y el presbiterio [capacidad de consultar a los sacerdotes mayores y aprender de ellos], los colaboradores en la misión pastoral [criterio del servicio de animación y de la capacidad de pasar al segundo plano] y los diversos agentes de la sociedad [criterio del respeto a los diversos modos de pensar y actuar].

El sacerdote joven ensaya respuestas pastorales a través de actividades concretas y de actitudes pastorales que va mejorando gradualmente, por ejemplo, en la pastoral juvenil y vocacional, en la asesoría de movimientos laicales, en el cuidado de los enfermos, en las celebraciones litúrgicas, etc. No solo ensaya actividades, sino también un estilo pastoral determinado que tiene en sí mismo un valor evangelizador.

**El momento de estabilidad.** Después de los primeros años el sacerdote va adquiriendo estabilidad. Ha pasado el tiempo de los ensayos y comienza a definir con mayor nitidez y estabilidad los rasgos de su actividad y estilo sacerdotal. Esta etapa se caracteriza por una dedicación intensa al ministerio presbiteral, capaz de polarizar todas las energías del sacerdote en la dirección de la misión. La vivencia del celibato tiene importancia en la psicodinámica de la persona en este momento.

El sacerdote de la etapa de estabilidad se caracteriza por:

- La capacidad de **entrega profunda al ideal sacerdotal** en el servicio al pueblo de Dios. El ministerio presbiteral se hace concreto y eficaz. Es un momento importante de creatividad en que el sacerdote define los rasgos que caracterizarán su ejercicio ministerial para el resto de su vida. Es también el momento de la formulación y expresión de las intuiciones fundamentales a las que permanecerá fiel a lo largo del tiempo. Esto a veces va acompañado por cargos de responsabilidad en la diócesis.

- Vive la afectividad, el celibato, la pobreza y la obediencia sacerdotales **serenamente**, acompañado de la experiencia de relaciones humanas sanas y profundas en las que existe un grado de intimidad y colaboración. La armonía que experimenta interiormente se refleja en el modo de sus relaciones interpersonales y en el estilo de su actividad pastoral.

- Es el momento más característico para hacer **estudios de especialización**. El sacerdote que es enviado a otro lugar para este fin, aprovecha esta experiencia para su

formación integral. La estabilidad de que goza le permite un crecimiento integral sostenido.

El sacerdote de la etapa de estabilidad sistematiza las actividades pastorales y el estilo sacerdotal que había ensayado en la etapa precedente, mostrando una clara identidad personal y sacerdotal.

**El sacerdote de edad intermedia.** En torno a los cuarenta años de edad ocurre un giro importante en la personalidad que se origina en un fundamento biológico y al mismo tiempo tiene contenidos relacionados con el proceso de la fe y las dificultades encontradas en el ejercicio del ministerio sacerdotal. Desde el punto de vista psicofísico el sujeto reconoce y abraza aspectos de su personalidad que había negado durante las etapas precedentes para afirmar su identidad. Tal giro implica con frecuencia una crisis porque cuestiona la estima de sí como presbítero. Desde el punto de vista racional y espiritual ocurre con frecuencia un cansancio y una dificultad para asumir las dificultades de la vida. Este proceso es delicado y tiene repercusiones importantes en la esfera afectiva. El sacerdote se puede encontrar en una crisis personal cuya resolución no es simple y consecuentemente exige tiempo y medios extraordinarios.

Los siguientes rasgos describen la resolución positiva del sacerdote de edad intermedia:

- Capacidad de **pedir ayuda** en medio de las dificultades, recurriendo particularmente a la dirección espiritual y al auxilio profesional en el área médica y psicológica. Es el sacerdote que no pretende caminar solo, y se deja guiar por mediaciones clarificadoras.

- Mantiene la **oración personal y la vida sacramental** encontrando en la espiritualidad sacerdotal un referente necesario para afrontar las dificultades, recurriendo a la misericordia de Dios. Mantiene igualmente su compromiso social y apostólico.

- Disponibilidad para **cuestionar sus propios aprendizajes**, haciendo un proceso más profundo y radical de formación permanente, que en algunos aspectos implica un volver a aprender desde los fundamentos.

La crisis de la edad intermedia conlleva una oportunidad. El sacerdote que ha afrontado estas dificultades adquiere una percepción más humilde y ajustada de sí mismo y, consecuentemente, extiende una mirada más misericordiosa hacia los demás. Estamos hablando de un período largo, más o menos quince años, en el que no cabe esperar resultados inmediatos.

**La etapa de sabiduría.** Gracias al progreso de la medicina, esta etapa se prolonga cada vez más. Comprende desde el fin de la edad intermedia [en torno a los 55 años] hasta que el sacerdote está enfermo o requiere asistencia. Se define así un período largo

y fecundo de la vida sacerdotal en el que tiene la oportunidad de ofrecer a los demás los frutos de todo un proceso de vida.

La etapa de sabiduría tiene las siguientes características:

- Hace una **síntesis de vida** en todas las dimensiones formativas y comienza a volver su mirada a la **siguiente generación**, compartiendo con ellos lo mejor de sí mismo y ofreciendo un humilde testimonio de fidelidad en el ministerio ordenado. Desarrolla actividades importantes en este sentido, como el acompañamiento de otros sacerdotes.

- Adquiere agilidad para **pasar a un segundo plano** y reduce gradualmente sus espacios físicos, de protagonismo y de control. Este pasar a segundo plano es significativo para los servicios de gobierno, porque sabe ponerse al servicio sin apropiarse excesivamente del cargo o del rol de dirección.

- Incorpora **elementos técnicos y pedagógicos** que hasta ahora no había manejado o que pueden ser novedosos. Valora las intuiciones y habilidades pastorales de las nuevas generaciones sacerdotales. Así el flujo de aprendizaje va en dos direcciones, está dispuesto a compartir su sabiduría y, como verdadero sabio, está siempre dispuesto a aprender, particularmente de los más jóvenes.

Los sacerdotes de la etapa de sabiduría representan un recurso humano muy importante para la Diócesis por el gran valor de su experiencia acumulada y por las posibilidades que tienen para ayudar en la animación y atención del presbiterio.

**Los sacerdotes mayores.** Son los que están enfermos o requieren asistencia en su vida cotidiana. En esta etapa es más determinante el estado de salud que la edad. Lo ideal es que estos sacerdotes continúen trabajando hasta el final, asumiendo papeles secundarios en la acción pastoral. En algunos lugares se les da la libertad para que elijan entre varios destinos con el fin de garantizar que estén cómodos. Sin embargo hay sacerdotes que no son capaces de continuar en la actividad pastoral o necesitan asistencia médica y tienen que trasladarse a una residencia.

En cualquiera de los casos, se pueden resaltar estas características:

- Mantiene su **vida espiritual** en medio de las dificultades propias de la vejez o la enfermedad, dando continuidad a la centralidad de la oración y de la vida sacramental que ha vivido a lo largo de todo su proceso y aprovechando la oportunidad que ahora tiene de dedicarse más plenamente a la oración. En su oración incluye los trabajos apostólicos de los sacerdotes más jóvenes a quienes ofrece su testamento espiritual.

- **Reduce significativamente** sus espacios físicos y de protagonismo. Esta reducción es una expresión de su capacidad de afrontar la posibilidad de no ser, es decir, el final de su vida. Aprende a confiar profundamente en las nuevas generaciones dejando en sus manos la responsabilidad de la misión.

▪ **Atiende cuidadosamente su salud.** La enfermedad y la ancianidad se han hecho evidentes, sin embargo, mantiene con cierta disciplina el cuidado de su salud física y psíquica, aplicando coherentemente los tratamientos médicos que requiera.

### 3. La integralidad de la formación permanente

Se ha explicado la gradualidad del proceso de la formación permanente a través de la descripción de sus cinco etapas. Conviene ahora afirmar que esta formación debe ser integral, esto es, que **cultive todas las dimensiones de la personalidad equilibradamente.** Este principio vale para el proceso entero, incluyendo la pastoral vocacional, la formación inicial y la formación permanente.

La integralidad ayuda al sacerdote a no refugiarse en las áreas fuertes de su personalidad y a evitar el estancamiento en situaciones de confort. En el lenguaje ordinario se dice que **una persona es «completa»** cuando atiende su desarrollo físico y psíquico, espiritual y moral, intelectual y pastoral, personal y comunitario. De esta manera surgen varias interpretaciones de la integralidad. Existirán sin duda momentos en los que el sacerdote necesitará priorizar alguno de estos aspectos sobre los demás, pero lo importante es que no se establezcan tales prioridades desde una postura de comodidad o del menor esfuerzo.

Es una falacia querer trabajar primero la dimensión humana para después tocar el tema espiritual, pues es probable que este momento nunca llegue. **Las dimensiones formativas no se yuxtaponen ni se superponen, sino que se integran.** Cada una de las dimensiones formativas se integra a las demás de acuerdo a su propia naturaleza. Así, la dimensión espiritual ocupa el lugar central, como eje en torno al cual gira todo el proceso formativo. La dimensión humana es como la base o fundamento necesario de todo el proceso de desarrollo de la persona. La dimensión intelectual ofrece un soporte de comprensión que se aplica dinámicamente a las demás dimensiones. La dimensión pastoral, como el fin último de toda la formación. Cuando las dimensiones se integran de otro modo, surge un problema de identidad, por ejemplo, cuando los aspectos humanos o los intelectuales ocupan el centro.

Lo más importante es que el sacerdote permanezca abierto a la formación continua en cada una de las dimensiones formativas, manteniendo un reto de crecimiento en cada una de ellas.

### 4. Responsables de la formación permanente

El sujeto y principal agente de la formación permanente es **el mismo sacerdote.** Desde este punto de vista **todo depende de su actitud formativa.** Incentivar la asunción gradual de esta responsabilidad es una prioridad de todos los programas de formación permanente.

En un segundo plano se encuentra la **corresponsabilidad fraterna del presbiterio**. El clima humano del presbiterio, marcado por el deseo de crecer en todas las dimensiones formativas, por la determinación de edificar a los hermanos sacerdotes y por una buena disposición para participar en las actividades que se propongan es de un gran valor. El buen ambiente del presbiterio y los buenos ejemplos de los hermanos sacerdotes es un catalizador para la formación permanente.

En un tercer plano está la **animación de la formación permanente**, realizada por el Obispo a través de la comisión diocesana correspondiente, que propone líneas, actividades, ejercicios y materiales que son de utilidad para los presbíteros.

Las responsabilidades se han colocado en este orden porque de poco serviría un servicio de animación de la formación permanente si tropezara con un clima negativo en el presbiterio o si faltara la actitud formativa de cada sacerdote.

## 5. Ámbitos de la formación permanente

Correlativamente a las diversas responsabilidades sobre la formación permanente se pueden identificar cinco ámbitos para su realización:

▪ **Cada sacerdote.** Este es el primer ámbito, porque como ya se ha dicho, él es el primer responsable del propio proceso vocacional, que se realiza en la vida cotidiana. Todas las actividades de la formación permanente deben tener como prioridad el fomentar y hacer madurar esta responsabilidad. De ahí el valor de llegar por cualquier medio a cada presbítero y particularmente a quienes por algún motivo no asisten a las reuniones.

▪ **El decanato, arciprestazgo o zona pastoral.** En este ámbito tienen un gran valor las actividades que sostienen a los sacerdotes en su vida cotidiana: la revisión de vida sacerdotal, la mesa común, el ocio compartido, la dirección espiritual, las sustituciones mutuas, la corrección fraterna, etc. También es un ámbito privilegiado para el estudio de temas que interesan a todos los presbíteros, que siempre se hace mejor en grupos pequeños.

▪ **El presbiterio.** Es un ámbito más amplio, desde el cual se pueden organizar mejor algunos eventos generales, particularmente: ejercicios espirituales anuales, actividades destinadas a una franja de edad o a una etapa de la formación permanente, conferencias, semanas de estudio, temas de actualización, etc.

▪ **Otras oportunidades.** Existen oportunidades significativas de formación permanente para los sacerdotes que pueden ser fomentadas y sostenidas desde los tres ámbitos antes mencionados, en lo que compete a cada uno. Algunas ocasiones más frecuentes son: un mes de ejercicios espirituales, el envío para realizar estudios de especialización, la asistencia a conferencias o diplomados, un tiempo sabático, etc. Es conveniente que este tipo de ocasiones sean percibidas como una oportunidad para retomar la propia actitud formativa integral y no solo como una actualización.

▪ **Ayudas especiales.** En muchos lugares existe el recurso a instituciones especializadas que ayudan a los sacerdotes que pasan por diversas dificultades. También estas instituciones deben hacer una valoración global del sacerdote y ofrecen un servicio de formación integral.

Se puede concluir fácilmente que existe una complementariedad entre estos cinco ámbitos y que un buen programa de formación permanente deberá combinar en un justo equilibrio.

## **B) METODOLOGÍA PARA LA PROGRAMACIÓN DE LA FORMACIÓN PERMANENTE**

### **1. Directrices generales**

Antes de elaborar propuestas para la formación permanente del presbiterio conviene tener presentes algunas directrices generales:

▪ La programación de la formación permanente que pueda ofrecer la diócesis **no es el todo** ni es el centro. Más bien se trata de una ayuda y un estímulo, de un servicio de animación. Porque el verdadero centro es la actitud del sacerdote, que le permite hacerse responsable del propio proceso. La programación debe realizarse de tal modo que promueva y facilite la responsabilidad de cada presbítero. Por ejemplo, unos buenos ejercicios espirituales deben tener el objetivo de despertar el deseo de orar cotidianamente, porque es allí, en la vida ordinaria, donde se sitúa el corazón de la formación permanente.

▪ Consecuentemente, conviene que las actividades de la formación permanente **lleguen a cada presbítero** en su situación real. Para ello será necesario emplear todos los medios posibles para que ningún miembro del presbiterio quede marginado o excluido del programa de formación permanente, atendiendo particularmente a los enfermos y ancianos, a los que se aíslan o se alejan, a los que experimentan dificultades de convivencia en el presbiterio. Para este fin es muy útil el recurso a los medios electrónicos.

▪ El programa de formación permanente no parte de cero, al contrario, se debe tomar en cuenta **la trayectoria del presbiterio**. Por ejemplo, el programa será distinto cuando el presbiterio está sensibilizado al respecto que cuando ofrece resistencias significativas. Siendo la formación permanente una etapa muy larga, es lógico que los presbíteros recuerden los trabajos que han realizado anteriormente y valoren si se les da o no continuidad.

▪ El programa necesita situarse en el **nivel cultural medio del presbiterio**, de modo que las iniciativas y los materiales que se ofrezcan sean accesibles a todos o al menos a la gran mayoría de los sacerdotes. En este sentido hay que tener cuidado con los especialistas y con los universitarios, porque suelen utilizar un lenguaje que puede ser rechazado o no comprendido por la mayoría. Se trata de ayudar a todos a caminar y no de exhibir una serie de contenidos.

- Entre los presbiterios es frecuente que existan **tendencias ideológicas y grupos de poder**. El programa de la formación permanente necesita interactuar con esta realidad del presbiterio como grupo humano, sin embargo, hay que asegurar que las actividades que se organizan no sean «raptadas» por un grupo ideológico. Por ello es recomendable garantizar un **equilibrio entre tres niveles**: el Magisterio universal de la Iglesia sobre la vida y el ministerio sacerdotal, las orientaciones nacionales sobre la formación permanente y la realidad diocesana.

- La programación depende de las **condiciones físicas de la diócesis**. No es lo mismo una diócesis pequeña que una grande, o una diócesis en la que son fáciles las comunicaciones y otra en la que es más difícil encontrarse. Hay que tener estas condiciones muy en cuenta para no imponer a los presbíteros un programa oneroso o difícil de realizar. Hay lugares donde los presbíteros se reúnen tres días cuatro veces al año, en otros lugares se envían materiales por correo electrónico y los presbíteros se reúnen por zonas pastorales y en otros se reúnen cada mes.

## 2. Contenidos

Un segundo paso consiste en **elegir los contenidos** de la propuesta diocesana de formación permanente. Para ello entran en juego los siguientes principios:

- La elección de los contenidos de la programación de la formación permanente debe partir de un **análisis de la realidad** del presbiterio y, después, debe **priorizar algunos contenidos**. El objetivo no es desarrollar un programa completo, que sería imposible, sino despertar el deseo de formarse y ofrecer medios para que esa autoformación sea más eficaz.

- Este análisis de la realidad es frecuente que haya sido elaborado previamente, a través de un **sínodo diocesano** o del **Plan pastoral de la diócesis**. Siempre es mejor que la elección de los contenidos refleje estos documentos fundamentales por dos motivos: la propuesta atenderá una necesidad más objetiva, salvando el sentido de comunión y, sobre todo, tendrá más posibilidades de ser aceptada por los sacerdotes, porque estará en la línea de los acuerdos establecidos.

- En la elección de los contenidos es importante cuidar **la integralidad**, es decir, que los contenidos tiendan a un desarrollo equilibrado de los presbíteros en las diversas dimensiones de su personalidad. Es probable que alguna dimensión esté más cultivada que otra; la programación deberá procurar siempre un mayor equilibrio. Por ejemplo, es frecuente que los presbiterios tengan el hábito de hacer ejercicios espirituales, pero probablemente estén descuidados algunos aspectos humanos de su vida y ministerio.

- El programa de formación permanente se puede desarrollar paralelamente en **diversos ámbitos**. Algunas actividades se organizan por franjas de edades, atendiendo a situaciones propias de la edad evolutiva. Otros temas se reflexionan territorialmente, atendiendo a necesidades que comparten todos los sacerdotes. Un tercer ámbito sería el de la misión recibida, por ejemplo, para párrocos o vicarios, o para los sacerdotes de la curia diocesana y de las comisiones diocesanas. La programación de la formación

permanente suele combinar varios de estos ámbitos. También se pueden aprovechar las actividades que se organizan a nivel nacional.

### 3. Plazos

Conviene fijar plazos para la puesta en práctica del programa de la formación permanente. Habitualmente se utiliza el mediano plazo, es decir, a tres años, de modo que se atiendan situaciones más inmediatas y al mismo tiempo se camine hacia una propuesta más positiva. En todo caso conviene considerar que:

- El **corto plazo** (un año) atiende situaciones inmediatas y cuenta con los recursos de que dispone la diócesis actualmente. Es similar a un calendario anual de actividades.
- El **mediano plazo** (tres años) persigue objetivos que van más allá de las situaciones inmediatas y promueve el desarrollo de la estructura de la formación permanente.
- El **largo plazo** (seis años) propone líneas de futuro y procura la adquisición de recursos humanos, materiales y profesionales.

✠ Jorge Carlos **Patrón Wong**  
Secretario para los Seminarios  
Congregación para el Clero