

DIRECTORIO NACIONAL
PARA LA FORMACIÓN, MINISTERIO Y VIDA
DE LOS DIÁCONOS PERMANENTES EN ESTADOS UNIDOS

Incluye los documentos secundarios

**ESTÁNDARES BÁSICOS PARA
LA PREPARACIÓN DIACONAL**

y

**VISITA DE LOS EQUIPOS DE CONSULTA
A PROGRAMAS DIOCESANOS PARA LA FORMACIÓN
DEL DIACONADO PERMANENTE**

*Este Directorio nacional para la formación, ministerio y vida de los diáconos permanentes en Estados Unidos tiene por objeto servir a toda la Iglesia Católica en Estados Unidos. Sus principios, normas y aplicaciones pastorales están dirigidas específicamente al rito latino. Sin embargo, puede usarse como referencia compatible con todas las iglesias *sui iuris* en Estados Unidos al preparar las adaptaciones necesarias para referirse a las tradiciones, vida pastoral y requisitos particulares del *Código Canónico de las Iglesias Orientales*.*

UNITED STATES CONFERENCE OF CATHOLIC BISHOPS

El documento *Directorio nacional para la formación, ministerio y vida de los diáconos permanentes en Estados Unidos* fue elaborado por el Comité de obispos sobre el Diaconado de la *United States Conference of Catholic Bishops* (USCCB). Fue aprobado por el cuerpo de obispos católicos en Estados Unidos en su reunión general de junio del 2003, recibió luego el *recognitio* de la Santa Sede y su publicación fue autorizada por el que suscribe.

Monseñor David Malloy
Secretario General, USCCB

Las citas bíblicas en esta obra han sido tomadas del *Leccionario Mexicano*, Derechos © reservados a favor de Obra Nacional de la Buena Prensa, A.C., sexta edición, 2003, y fueron usadas con permiso. Todos los derechos están reservados.

Las citas del *Catecismo de la Iglesia Católica* han sido tomadas del sitio web del Vaticano, www.vatican.va. Usadas con permiso. Todos los derechos están reservados.

Las citas del *Directorio General para la Catequesis*, copyright © 1997, Librería Editrice Vaticana–United States Conference of Catholic Bishops, son usadas con permiso. Todos los derechos están reservados.

Las citas del *Ritual de la Ordenación del Obispo, de los Presbíteros y de los Diáconos* (Segunda edición típica), copyright © 2005, Pontifical Romano–Obra Nacional de la Buena Prensa, A.C. Todos los derechos están reservados. Usadas con permiso.

Las citas del *Código de Derecho Canónico* han sido tomadas del sitio web del Vaticano, www.vatican.va. Usadas con permiso. Todos los derechos están reservados.

Primera edición en CD, mayo de 2006

ISBN 978-1-57455-916-3

Copyright © 2006, *United States Conference of Catholic Bishops*, Washington, D.C. Todos los derechos están reservados. Ninguna porción de esta obra puede reproducirse o ser transmitida en forma o medio alguno, ya sea electrónico o mecánico, incluyendo fotocopias, grabaciones o por cualquier sistema de recuperación y almacenaje de información sin el permiso por escrito del propietario de los derechos.

Office of the President
3211 Fourth Street NE • Washington, DC 20017-1194 • 202-541-3100 • Fax 202-541-3166
Most Reverend William D. Gregory, S.L.D.
Bishop of Belleville

United States Conference of Catholic Bishops

DECRETO DE PROMULGACION

En junio de 2003, los miembros de la *United States Conference of Catholic Bishops* aprobaron el *Directorio nacional para la formación, ministerio y vida de los diáconos permanentes en Estados Unidos*.

Esta acción de la *United States Conference of Catholic Bishops* realizada de acuerdo al canon 236 del Código de ley canónica y con el n. 15 del *Ratio fundamentalis institutionis diaconorum permanentium*, fue confirmada *ad quinquennium experimenti gratia* por las Congregaciones para la Educación Católica y para el Clero (Prot. N° 78/2000), firmada por el Cardenal Zenon Grocholewski, prefecto de la Congregación para la Educación Católica y por el Cardenal Darío Castrillon-Hoyos, prefecto de la Congregación para el Clero, fechada 30 de octubre de 2004, para ser acatada en la formación de diáconos permanentes.

Por este medio y en mi calidad de presidente de la *United States Conference of Catholic Bishops*, declaro que la fecha efectiva para este Decreto de Promulgación será el 26 de diciembre de 2004, Fiesta de San Esteban, Diácono y Mártir, para ser adoptada por completo al 10 de agosto de 2005, Fiesta de San Lorenzo de Roma, Diácono y Mártir.

Dada en las oficinas de la United States Conference of Catholic Bishops en Washington, D.C., el 15 de noviembre de 2004.

+ Wilton D. Gregory
Obispo de Belleville
Presidente, USCCB

Monseñor William P. Fay
Secretario General, USCCB

ÍNDICE

Directorio nacional para la formación, ministerio y vida de los diáconos permanentes en Estados Unidos

INTRODUCCION

I.	Prefacio	7
II.	Abreviaturas	9
III	Oración a la Santísima Virgen María.....	11

PREFACIO

I.	El diaconado en el Concilio Vaticano II y en el periodo postconciliar: Revisión histórica.....	14
II.	El diaconado en los Estados Unidos	16
III	Sucesos recientes.....	17
IV.	Desarrollo de este Directorio Nacional.....	19
V.	Objetivo e interpretación de este <i>Directorio</i>	20
VI.	Reconocimientos.....	21

CAPÍTULO UNO

INTERPRETACIÓN DOCTRINAL DEL DIACONADO

I.	Introducción	26
II.	Naturaleza sacramental de la Iglesia.....	26
III.	Comunión y misión de la Iglesia	27
IV.	Restablecimiento de la Orden de los Diáconos.....	29
V.	El ministerio de la palabra en la Iglesia: El diácono como evangelizador y maestro.....	31
VI.	El ministerio de la liturgia en la Iglesia: El diácono como santificador	32
VII.	El ministerio de caridad y justicia en la Iglesia: El diácono como testigo y guía.....	33
VIII.	Una unidad intrínseca	35
IX.	Reflexión final.....	35

CAPÍTULO DOS

MINISTERIO Y VIDA DEL DIÁCONO

I.	Las relaciones del diácono	39
II.	Espiritualidad diaconal.....	47
III.	El diácono en su estado de vida	49
IV.	La permanencia de la Orden de los Diáconos.....	53
V.	Obligaciones y derechos del diácono.....	53
VI.	United States Conference of Catholic Bishops: Ley particular que gobierna a los diáconos en Estados Unidos.....	56
	Normas	60

CAPÍTULO TRES

DIMENSIONES EN LA FORMACIÓN DE DIÁCONOS

I.	Introducción	68
II.	Dimensiones en la formación.....	68
III.	Otras consideraciones	81
IV.	Evaluación: Integración de las cuatro dimensiones en el programa de formación	87
	Normas.....	90

CAPÍTULO CUATRO

VOCACIÓN, DISCERNIMIENTO Y SELECCIÓN

I.	Promoción y reclutamiento	96
II.	El misterio de la vocación.....	98
III.	El discernimiento del llamado	99
IV.	Procesos de admisión y selección.....	100
V.	Admisión del aspirante al itinerario de formación.....	103
	Normas.....	104

CAPÍTULO CINCO

ITINERARIO DEL ASPIRANTE EN LA FORMACIÓN DIACONAL

I.	Introducción	107
II.	Dimensiones del itinerario formativo del aspirante	109
III.	Evaluación para la nominación al itinerario formativo del candidato	112
IV.	Rito de admisión a la candidatura.....	113
	Normas.....	114

CAPÍTULO SEIS

ITINERARIO DEL CANDIDATO EN LA FORMACIÓN DIACONAL

I.	Introducción	118
II.	Duración del itinerario formativo del candidato.....	118
III.	Ambientes formativos	119
IV.	Dimensiones del itinerario formativo del candidato.....	121
V.	Evaluación de los candidatos	125
VI.	Escrutinios para la colocación de los ministerios del lectorado y acolitado y ordenación al diaconado	129
	Normas.....	131

CAPÍTULO SIETE

ITINERARIO FORMATIVO PARA DESPUÉS DE LA ORDENACIÓN DIACONAL

I.	Introducción	138
----	--------------------	-----

II.	Dimensiones del itinerario formativo para después de la ordenación	139
III.	Otras consideraciones	143
IV.	Organización diocesana para la formación después de la ordenación	145
	Normas	146

CAPÍTULO OCHO

ORGANIZACIÓN, ESTRUCTURA Y PERSONAL PARA LA FORMACIÓN

DIACONAL

I.	Organización	148
II.	Estructuras.....	149
III.	Papel del obispo diocesano en la formación del diaconado.....	152
IV.	Reclutamiento y preparación del personal formativo	152
V.	Personal formativo para los aspirantes/candidatos	153
VI.	Estructuras consultivas para los itinerarios formativos de aspirantes y candidatos	159
VII.	Personal para la formación después de la ordenación	160
VIII.	Estructuras consultivas después de la ordenación	162
	Normas	163

	CONCLUSIÓN	169
--	-------------------------	-----

APÉNDICE I

ELEMENTOS NORMATIVOS ESPECÍFICOS EN LA FORMACIÓN DIACONAL

I.	Introducción	170
II.	Elementos normativos específicos para incluir en una propuesta para la revisión.....	170

APÉNDICE II

COMITÉ SOBRE EL DIACONADO DE LA UNITED STATES

CONFERENCE OF CATHOLIC BISHOPS (USCCB)

I.	Responsabilidades.....	174
II.	El Comité de Obispos y las asociaciones nacionales para el diaconado.....	175
III.	El Secretariado para el Diaconado	175

LOS DOCUMENTOS SECUNDARIOS

Estándares básicos para la preparación diaconal

United States Conference of Catholic Bishops.....	176
---	-----

Visita de los equipos de consulta a programas diocesanos para la formación del diaconado permanente

Comité de Obispos para el Diaconado.....	202
--	-----

PREFACIO

A lo largo de la última década del siglo XX, la Congregación para la Educación Católica y la Congregación para el Clero dedicaron muchísima atención a los ministerios ordenados del sacerdocio y del diaconado. Luego de la publicación de las Normas básicas para la formación de sacerdotes y del Directorio sobre el ministerio y vida de los sacerdotes en 1994, estas dos Congregaciones tomaron estos mismos asuntos en relación con el ministerio ordenado de los diáconos permanentes. En febrero de 1998, ellos promulgaron las Normas básicas para la formación de los diáconos permanentes y el Directorio sobre la vida y el ministerio de los diáconos permanentes. En su declaración conjunta e introducción, los prefectos de estas dos congregaciones ofrecieron estos documentos como directrices que deberán “ser tenidas en cuenta por las Conferencias Episcopales en la elaboración de sus «Ratio» nacionales. La Congregación ha pensado ofrecer a los Episcopados este subsidio, análogo a la *Ratio fundamentalis institutionis sacerdotalis*, para ayudarlos a cumplir de modo adecuado las prescripciones del can. 236, CIC, con el fin de garantizar en la Iglesia la unidad, la seriedad y la integridad de la formación de los diáconos permanentes.¹

Luego de varios años de muchas consultas y preparación, el Directorio nacional para la formación, ministerio y vida de los diáconos permanentes en Estados Unidos recibió el *recognitio* de la Santa Sede el 30 de octubre de 2004. El directorio nacional fue entonces promulgado oficialmente por el presidente de la *United States Conference of Catholic Bishops*, en 26 de diciembre de 2004, en la Fiesta de San Esteban, Diácono y Mártir.

A nombre de mis antecesores que prestaron servicios como presidentes del Comité de Obispos para el Diaconado dirigiendo la elaboración de este Directorio nacional—Obispo Edward U. Kmiec, Obispo Gerald F. Kicanas, y Obispo Robert C. Morlinio—y de todos los obispos que sirvieron en el comité durante ese periodo, deseo reconocer especialmente la extraordinaria contribución hecha por el Reverendo Monseñor Theodore W. Krauss de la Diócesis de Oakland, California, quien sirvió como coordinador del proyecto del Directorio nacional. Apreciamos muchísimo sus generosos y calificados servicios guiando los esfuerzos de los muchos consultores, investigadores, y otros expertos quienes contribuyeron a la labor del comité.

Dos consultores ayudaron mucho en gran parte del proceso a la labor del comité: el Rev. Kevin Irwin quien prestó servicios como consultor teológico y el Rev. Monseñor William A. Bárbaro quien prestó servicios como consultor canónico. El Cardenal Adam Maida y el Obispo Donald W. Wuerl de Pittsburg, sirvieron como consultores episcopales del comité y ofrecieron su asesoramiento y sabiduría.

Quisiera también decir algunas palabras acerca de la organización de los documentos que se presentan en este volumen, el cual consta de dos secciones principales. La primera sección contiene el directorio oficial llamado Directorio nacional para la formación, ministerio y vida

¹ Congregación para la Educación Católica y Congregación para el Clero, “Declaración conjunta e introducción”, Normas básicas para la formación de diáconos permanentes/Directorio para el ministerio y vida de los diáconos permanentes (Ciudad del Vaticano: Librería Editrice Vaticana, 1998), p. 8.

de los diáconos permanentes en Estados Unidos. Este es el texto principal, el texto para el cual se recibió el *recognitio*.

La segunda sección consiste de dos documentos secundarios que se han elaborado como recurso para la implementación del Directorio nacional. El primero de estos documentos de recurso contiene las Normas básicas para la formación de diáconos permanentes en Estados Unidos. Estas normas, elaboradas por el Comité de Obispos para el Diaconado luego de muchas consultas juntamente con el Directorio nacional, fueron aprobadas por votación por el cuerpo entero de obispos en junio del 2000.

El segundo de estos documentos de recurso es el documento del comité en su sexta revisión, Visita de los equipos de consulta a los programas de formación para diáconos permanentes. Este documento se diseñó para servir de ayuda al obispo y a su personal a fin de ofrecer un mecanismo tanto para la auto-evaluación del programa como para la visita formal y consulta por el Comité para el Diaconado así como lo esboza el Directorio nacional. Este es la continuación del recurso ofrecido por el Comité de Obispos para el Diaconado desde los primeros días de la implementación del diaconado permanente en los Estados Unidos.

A nombre del Comité de Obispos para el Diaconado y de la *United States Conference of Catholic Bishops*, deseo expresar mi gratitud por la colaboración ofrecida por todos aquellos que ayudaron en la elaboración del Directorio nacional y de los recursos adjuntos. Nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas que sirven generosamente como diáconos, así como a sus familias, párrocos y compañeros de labor en el ministerio.

Obispo Frederick F. Campbell
Diócesis de Columbus, Ohio
Presidente, Comité de obispos para el Diaconado

ABREVIATURAS

- ADUS** *The Heart of the Diaconate: Servants of the Mysteries of Christ and Servants of Your Brothers and Sisters [El corazón del diaconado: servidores de los misterios de Cristo y servidores de tus hermanos y hermanas].* Discurso del Papa Juan Pablo II a los diáconos de los Estados Unidos, Detroit, Mich. (19 de septiembre de 1987) (Sólo en inglés)
- CIC** *Catecismo de la Iglesia Católica*, 2ª ed. (www.vatican.va)
- CIC*** Sociedad Americana de Derecho Canónico, trans., *Código de Derecho Canónico Edición Latín-Inglés (Codex Iuris Canonici)* (www.vatican.va)
- CL** Carta circular de la Congregación para el Culto Divino y la Disciplina de los Sacramentos, *Scrutinies Regarding Suitability of Candidates for Orders [Escrutinios para establecer la idoneidad de los candidatos para el Sacramento del Orden].* Prot. N° 589/97 (28 de noviembre de 1997) (Sólo en inglés)
- DMVDP** Congregación para el Clero, *Directorium Pro Ministerio et Vita Diaconorum Permanentium [Directorio para el ministerio y la vida de los diáconos permanentes].* (www.vatican.va)
- FP** Comité de Obispos sobre el Matrimonio y la Familia, National Conference of Catholic Bishops, *A Family Perspective in Church and Society, Tenth Anniversary Edition [Perspectiva familiar en la Iglesia y en la sociedad, edición del décimo aniversario].* (Washington, D.C.: United States Catholic Conference, 1998) (Sólo en inglés)
- GS** Concilio Vaticano II, *Constitución pastoral sobre la Iglesia en el mundo moderno (Gaudium et Spes)* (www.vatican.va)
- LG** Concilio Vaticano II, *Constitución dogmática sobre la Iglesia (Lumen Gentium)* (1964) (www.vatican.va)
- NBFDP** Congregación para la Educación Católica, *Normas básicas de la formación de los diáconos permanentes (Ratio Fundamental Institutionis Diaconorum Permanentium)*
(http://www.vatican.va/roman_curia/congregations/cclergy/documents/rc_con_ccatheduc_doc_19980331_directorium-diaconi_sp.html)
- NSD (1996)** Comité de Obispos sobre el Diaconado Permanente, National Conference of Catholic Bishops, *A National Study on the Permanent Diaconate of the*

Catholic Church in the United States, 1994-1995 [Estudio nacional sobre el diaconado permanente de la Iglesia Católica en los Estados Unidos, 1994-1995] (Washington, D.C.: United States Catholic Conference, 1996) (Sólo en inglés)

- OE** Concilio Vaticano II, *Decreto sobre las iglesias orientales católicas (Decree on the Catholic Eastern Churches) (Orientalium Ecclesiarum)*. En *Concilio Vaticano II: Vol. I: Documentos conciliares y postconciliares*, Austin Flannery, ed. (Northport, N.Y.: Costello, 1996).
- PDG (1984)** Comité de Obispos sobre el Diaconado Permanente, Conferencia Nacional de Obispos Católicos, *Permanent Deacons in the United States: Guidelines on their Formation and Ministry, Rev. 1984 [Diáconos permanentes en los Estados Unidos: guías para su formación y ministerio, Rev. 1984]*. (Washington, D.C.: United States Catholic Conference, 1985) (Sólo en inglés)
- PDO** Papa Juan Pablo II, *La Ordenación del diácono permanente*, Discurso a la Asamblea Plenaria de la Congregación para el Clero (November 30, 1995) (www.vatican.va)
- PDV** Papa Juan Pablo II, Exhortación Apostólica Post-sinodal, *Les daré pastores (Pastores Dabo Vobis)* (www.vatican.va)
- SC** Concilio Vaticano II, *Constitución sobre la sagrada liturgia (Sacrosanctum Concilium)*. En el *Concilio Vaticano II: Vol. I: Documentos conciliares y postconciliares* (www.vatican.va)
- STVI** Comité de Obispos sobre la Liturgia y Comité de Obispos sobre el Diaconado Permanente, Conferencia Nacional de Obispos Católicos, *The Deacon: Minister of Word and Sacrament, Study Text VI [El diácono: ministro de la Palabra y del Sacramento, Texto de Estudio VI]*. (Washington, D.C.: United States Catholic Conference, 1979) (Sólo en inglés)

ORACIÓN A LA SANTÍSIMA VIRGEN MARÍA

MARÍA

Maestra de fe, que con tu obediencia a la Palabra de Dios has colaborado de modo eximio en la obra de la Redención, haz fructuoso el ministerio de los diáconos, enseñándoles a escuchar y anunciar con fe la Palabra.

MARÍA

Maestra de caridad, que con tu plena disponibilidad al llamado de Dios, has cooperado al nacimiento de los fieles en la Iglesia, haz fecundo el ministerio y la vida de los diáconos, enseñándoles a donarse en el servicio del Pueblo de Dios.

MARÍA

Maestra de oración, que con tu materna intercesión, has sostenido y ayudado a la Iglesia naciente, haz que los diáconos estén siempre atentos a las necesidades de los fieles, enseñándoles a descubrir el valor de la oración.

MARÍA

Maestra de humildad, que por tu profunda conciencia de ser la Sierva del Señor has sido llena del Espíritu Santo, haz que los diáconos sean dóciles instrumentos de la redención de Cristo enseñándoles la grandeza de hacerse pequeños.

MARÍA

Maestra del servicio oculto, que con tu vida normal y ordinaria llena de amor, has sabido secundar en manera ejemplar el plan salvífico de Dios, haz que los diáconos sean siervos buenos y fieles, enseñándoles la alegría de servir en la Iglesia con ardiente amor.

Amén.¹

NOTAS

1 Adaptado de DMVDP, p. 141.

**DIRECTORIO NACIONAL
PARA FORMACIÓN, MINISTERIO Y VIDA
DE LOS DIÁCONOS PERMANENTES EN LOS ESTADOS UNIDOS**

PREFACIO

I. El diaconado en el Concilio Vaticano II y en el período postconciliar: Revisión histórica¹

1. Uno de los grandes legados del Concilio Vaticano II fue el restablecimiento y estímulo de la orden de diáconos en toda la Iglesia Católica. La decisión del Concilio sobre el diaconado emanó de las charlas sobre la naturaleza sacramental de la Iglesia. Los Padres del Concilio presentaron en imágenes concisas, descriptivas y complementarias una amplia enseñanza del magisterio: la Iglesia es “misterio”, “sacramento”, “comunidad” y “misión”.² La Iglesia es “como sacramento o señal e instrumento de la íntima unión con Dios y de la unidad de todo el género humano . . .”³ “La Iglesia...con todo su ser y en todos sus miembros ha sido enviada para anunciar y dar testimonio, para actualizar y extender el Misterio de la Comunión de la Santísima Trinidad”.⁴ Este “mandato misionero”⁵ es el sagrado derecho y obligación de la Iglesia.⁶ Por la proclamación de la palabra de Dios, en celebraciones sacramentales y en respuesta a las necesidades de los demás, especialmente en su ministerio de caridad y justicia, “la Iglesia es instrumento de Cristo . . . ‘sacramento universal de salvación’, por medio del cual Cristo ‘manifiesta y realiza al mismo tiempo el misterio del amor de Dios al hombre.’”⁷

El diaconado: legado del Concilio Vaticano II

2. Al centro de las enseñanzas del Concilio Vaticano II sobre la Iglesia está el servicio o ministerio encomendado por Cristo a los apóstoles y a sus sucesores. El obispado “es un verdadero servicio, y en la Sagrada Escritura se llama muy significativamente ‘diakonía’ o sea ministerio.”⁸ Los padres del Concilio enseñan que los obispos, con la ayuda de los sacerdotes y los diáconos, han tomado, por divina institución, el lugar de los apóstoles como pastores de la Iglesia.⁹ Los sacerdotes y los diáconos son considerados participantes complementarios pero subordinados en el ministerio apostólico encomendado por Cristo a los apóstoles, con Pedro como su cabeza, y continuado mediante sus sucesores, los obispos, en unión con el Romano Pontífice.¹⁰ Refiriéndose a las

Un ministerio apostólico

Órdenes Sagradas como uno de los sacramentos “al servicio de la comunión” (al igual que el Matrimonio), el *Catecismo de la Iglesia Católica* enseña que estos dos sacramentos “están ordenados a la salvación de los demás. Contribuyen ciertamente a la propia salvación, pero esto lo hacen mediante el servicio que prestan a los demás. Confieren una misión particular en la Iglesia y sirven a la edificación del Pueblo de Dios.”¹¹

3. En la Constitución dogmática sobre la Iglesia, el Decreto sobre la actividad misionera de la Iglesia, y el Decreto sobre las iglesias orientales, el Concilio Vaticano II restableció el Diaconado “como grado propio y permanente en la jerarquía.”¹² La Sagrada Orden de Diáconos debe ser “una fuerza impulsadora al servicio de la Iglesia o diakonía en las comunidades cristianas locales, y como un signo o sacramento del mismo Cristo que ‘vino no a ser servido sino a servir’”.¹³ “La dimensión del servicio está unida a la dimensión misionera de la Iglesia; es decir, el esfuerzo misionero del diácono abraza el servicio de la palabra, de la liturgia y de la caridad, que a su vez se realizan en la vida cotidiana. La misión se extiende al testimonio de Cristo también en el eventual ejercicio de una profesión laical”.¹⁴ Además, “tampoco falte la perspectiva de la misión *ad gentes*, si las circunstancias lo requiriesen y permitieran”.¹⁵ En su renovación, la Orden de Diáconos se restaura permanentemente en la Iglesia como “ícono vivo de Cristo siervo”.¹⁶

El ministerio de servicio del diaconado está ligado a la dimensión misionera de la Iglesia

4. Después de la clausura del Concilio Vaticano II, el Papa Pablo VI formalmente implementó la restauración del Diaconado. En su carta apostólica *Sacrum Diaconatus Ordinem*, él restablece el Orden de Diáconos como un ministerio permanente en la Iglesia Católica.¹⁷ La constitución apostólica *Pontificalis Romani Recognito* promulgó nuevos ritos litúrgicos para conferir el Sacramento de las Órdenes Sagradas a obispos, sacerdotes y diáconos del rito latino.¹⁸ La carta apostólica *Ad Pascendum* establece normas concernientes al Orden de Diáconos.¹⁹ La carta apostólica *Ministeria Quaedam* se refiere a la supresión en el rito latino de la primera tonsura, las órdenes menores y el subdiaconado; establece normas para ingresar en el estado clerical; e instituye los ministerios de lectorado y acolitado.²⁰

Restauración del Diaconado en la Iglesia

II. El diaconado en los Estados Unidos

5. Como el Concilio Vaticano II comisionó la decisión de la restauración del Diaconado a conferencias episcopales individuales,

*Visión del Diaconado
en los Estados Unidos*

los obispos de los Estados Unidos votaron en la primavera de 1968, pedir autorización a la Santa Sede. En su carta del 2 de mayo de 1968, los obispos presentaron las siguientes razones para su solicitud:

1. Completar la jerarquía de órdenes sagradas y enriquecer y fortalecer los muchos y diversos ministerios diaconales existentes en los Estados Unidos con la gracia sacramental del Diaconado
2. Reclutar un nuevo grupo de hombres devotos y competentes para el ministerio activo de la Iglesia
3. Ayudar a extender el servicio litúrgico y caritativo necesario a los fieles tanto en grandes comunidades urbanas como en pequeñas comunidades rurales
4. Proveer una presencia sacramental oficial de la Iglesia en áreas de vida secular, al igual que en comunidades dentro de grandes ciudades y regiones escasamente pobladas que cuentan con pocos o ningún sacerdote
5. Proveer ímpetu y ser fuente de adaptaciones creativas de los ministerios diaconales a las rápidamente cambiantes necesidades de nuestra sociedad

6. El 30 de agosto de 1968, el Delegado Apostólico informó a los obispos de los Estados Unidos que el Papa Pablo VI había aprobado su

*USCCB Comité sobre
el Diaconado*

solicitud. En noviembre de ese año, un comité permanente sobre el Diaconado fue creado por la Conferencia Nacional de Obispos Católicos (NCCB).²¹ En 1971, la conferencia aprobó y autorizó la publicación del documento del comité, *Diáconos permanentes en los Estados Unidos: Directrices para su formación y ministerio*.²² Estas *directrices* fueron útiles a la Iglesia de los Estados Unidos al comenzar a asimilar el nuevo ministerio de diáconos.²³ En

febrero de 1977, el comité organizó un amplio estudio “para evaluar hasta qué punto la visión” del Diaconado se había realizado.²⁴ El resultado de esa evaluación fue publicado en 1981 bajo el título de *Un estudio nacional del Diaconado permanente en los Estados Unidos*.²⁵ El informe reconocía que el propósito del Diaconado y su integración en la vida de la Iglesia en los Estados Unidos no estaba aún completamente realizado. Basados en este estudio, la NCCB comisionó la revisión de las *directrices*. En noviembre de 1984, nuevas directrices fueron publicadas bajo el título de *Diáconos permanentes en los Estados Unidos: directrices para su formación y ministerio, revisión de 1984*.²⁶

7. El comité aprobó y autorizó la publicación de una serie de monografías como parte de una catequesis nacional estructurada sobre el diaconado. En colaboración con el comité, el Comité de Obispos sobre la Liturgia publicó el documento *El diácono: ministro de palabra y sacramento, texto de estudio VI* (1979), dedicado a los ministerios litúrgicos del diácono.²⁷ Una segunda monografía cubría *El ministerio de servicio del diácono* (1988),²⁸ y una tercera monografía, *Bases para la renovación del diaconado* (1993), ofrecía una perspectiva internacional e histórica sobre la teología del diaconado.²⁹ En 1998, el comité auspició la producción de un video, *Diáconos: ministros de justicia y caridad*, que destaca algunos de los diversos ministerios de servicios de los diáconos en los Estados Unidos.³⁰

<i>Una catequesis nacional</i>

III. Sucesos recientes

8. Los documentos del Concilio Vaticano II dejan saber “mucho sobre obispos y laicos y muy poco sobre sacerdotes y diáconos.”³¹ En 1990, el Papa Juan Pablo II convocó un Sínodo Extraordinario de Obispos para considerar la vida y el ministerio de los sacerdotes con el fin de “cerrar la brecha a favor de los sacerdotes con el cumplimiento de algunas iniciativas importantes. . . por ejemplo . . . la publicación de la Exhortación Apostólica post-sinodal *Pastores Dabo Vobis*³² y, para implementar este documento, el *Directorio sobre el ministerio y la vida de los sacerdotes*”.^{33 34}

9. Buscando promover aún más una “unidad de enfoques, de
ulteriores elementos clarificadores y . . . de estímulos y
puntualizaciones pastorales,”³⁵ la Congregación para el Clero y la

*Asamblea plenaria de
las congregaciones
vaticanas*

Congregación para la Educación Católica organizaron una asamblea plenaria para estudiar el
diaconado. Esta reunión fue en respuesta a asuntos que habían surgido de visitas y reportes
ad limina de los obispos desde el comienzo de la restauración del diaconado.³⁶ Los miembros
de las congregaciones y sus consejeros se reunieron en noviembre de 1995. El Papa Juan
Pablo II se reunió con los participantes y concentraron sus comentarios en la identidad,
misión y ministerio del diácono en la Iglesia.³⁷

10. Después de esta asamblea plenaria, la Congregación para el
Clero publicó un *Directorio para el ministerio y vida de los diáconos
permanentes* y al mismo tiempo, la Congregación para la Educación
Católica publicó *Normas básicas para la formación de los diáconos
permanentes*. Ambos documentos ofrecen a las conferencias
episcopales directivas y normas para la selección, formación y cuidado

*Directorio de
ministerio y vida de
los diáconos
permanentes*

*Normas básicas para
la formación de los
diáconos permanentes*

pastoral de aspirantes, candidatos y diáconos de acuerdo con el propósito del Concilio
Vaticano II y las subsecuentes enseñanzas del Papa Paulo VI y del Papa Juan Pablo II.³⁸

Estos documentos fueron promulgados como un texto conjunto por el Papa Juan Pablo II el
22 de febrero de 1998, fiesta de la Silla de Pedro.³⁹

11. En 1995-1996, el Comité de Obispos sobre el Diaconado, bajo
la dirección del Revmo. Dale J. Melczek, promulgó tres documentos:

*Desarrollo del
diaconado en los
Estados Unidos*

(1) *Protocol for the Incardination/Excardination of Deacons*

[*Protocolo para la incardinación/excardinación de diáconos*], (2) *Policy Statement: Self-
Study Instrument and Consultation Team Procedures*,⁴⁰ [*Declaración de normas:
Procedimientos para estudio individual y para equipo de consulta*]

(3) *A National Study on
the Permanent Diaconado in the Catholic Church in the United States, 1994-1995* [*Estudio
nacional sobre el diaconado permanente en los Estados Unidos, 1994-1995*].⁴¹ Este Estudio
consideró asuntos que habían surgido en una asamblea especial de la Conferencia convocada
para hablar sobre las vocaciones y el futuro liderazgo de la iglesia. Estos asuntos incluían la

identidad del diácono, su efectiva incorporación a los ministerios pastorales de diócesis y parroquias, y la necesidad de mejor investigación y entrenamiento.⁴² El *Estudio* confirma el éxito de la restauración del diaconado en los Estados Unidos tanto en el número de vocaciones como en su significativo, casi indispensable servicio a las comunidades parroquiales. Sin embargo, el *Estudio* también comprueba las inquietudes presentadas por los obispos y ofrece consejos para atenderlas.⁴³

12. En 1994, el comité organizó una conferencia nacional para diáconos con el propósito de celebrar el vigésimo quinto aniversario de su restauración en la Iglesia en los Estados Unidos. La primera

*Conferencia
Nacional sobre el
Diaconado*

Conferencia Nacional sobre el Diaconado se reunió en la Arquidiócesis de Nueva Orleans. El tema de esta conferencia fue *El Diaconado: Signo Grande y Visible de la Obra del Espíritu Santo*. En junio de 1997, los participantes se reunieron en la Arquidiócesis de Milwaukee y allí exploraron el tema *El diácono en una iglesia diaconal: ministro de justicia y caridad*. Una tercera conferencias fue convocada en junio del 2000 en la Diócesis de Oakland; el tema de esta conferencia del año jubilar 2000 fue *El diácono en el tercer milenio-Nueva evangelización*.⁴⁴

IV. Desarrollo de este *Directorio Nacional*

13. En marzo de 1997, el Revmo. Edward U. Kmiec, director del Comité Obispal sobre el Diaconado,⁴⁵ convocó dos subcomités para

*Revisión de las guías
de 1984*

supervisar y revisar las *Guías* de 1984, y nombró al Revmo. Howard J. Hubbard, D.D., y al Revmo. William E. Lori, S.T.D., miembros del comité, codirectores de la revisión, y designó al Rev. Mons. Theodore W. Kraus, Ph.D., expresidente de la Asociación Nacional de Directores del Diaconado, para servir como director del proyecto. Los miembros de ambos subcomités aportaron experiencias profesionales y personales a esta obra, representativas del perfil geográfico, cultural y social de la Iglesia en los Estados Unidos.⁴⁶ Su obra contó con la ayuda del Rev. Kevin Irwin, S.T.D., consultor teológico del comité; del Rev. Mons. William A. Varvaro, S.T.L., J.C.D., consultor canónico; y del Diácono John Pistone, entonces Director Ejecutivo del Secretariado para el Diaconado, Conferencia Nacional de Obispos Católicos. En noviembre de 1998, el Revmo. Gerald F. Kicanas., S.T.L., Ph.D., fue electo

por la conferencia, director del comité. Él invitó al Cardenal Adam Maida, J.C.L., J.D., S.T.L. y al Revmo. Donald W. Wuerl, S.T.D., para ayudar al comité como consultor episcopal para desarrollar más a fondo el documento. Extensa consulta con obispos y con superiores generales de religiosos al igual que con directores diocesanos del Diaconado y con ejecutivos de organizaciones nacionales del Diaconado, precedieron la probación del documento por la Conferencia Nacional de Obispos Católicos en su reunión general en junio del 2000. En noviembre del 2001, la conferencia eligió al Revmo. Robert C. Morlino, S.T.D., director del comité. Bajo su dirección, el comité revisó el documento en respuesta a las observaciones recibidas en marzo del 2002, de la Congregación para Educación Católica y la Congregación para el Clero. El documento fue aprobado por la *United States Conference of Catholic Bishops* en su reunión general en junio del 2003.

V. Objetivo e interpretación de este *Directorio*

14. Este *Directorio* es para uso del Obispo diocesano al igual que para el de aquellos responsables de su implementación. Las especificaciones publicadas en este *Directorio* deben ser incorporadas por cada diócesis de la conferencia al preparar o actualizar sus respectivos programas de formación diaconal y al formular normas para el ministerio y la vida de los diáconos.⁴⁷

<i>Directrices nacionales</i>

15. Este *Directorio* es normativo para la *United States Conference of Catholic Bishops* y todos los territorios que ella cubre. Reflejando más de treinta y cinco años de experiencia con el diaconado establecido en los Estados Unidos, este *Directorio* guiará y armonizará los programas de formación redactados por cada diócesis de la conferencia que, “a veces, resultan muy diferentes entre sí.”⁴⁸

<i>Este Directorio</i>
<i>es normativo</i>

16. Cuando un programa de formación diaconal es presentado o modificado considerablemente, o un programa previamente “pospuesto” es reactivado, se recomienda al obispo diocesano someter una propuesta al Comité de Obispos sobre el Diaconado, para su evaluación. Los elementos específicos que deben ser incluidos en la propuesta y aplicados por el comité en su revisión aparecen en el Apéndice I de este *Directorio*.

17. Finalmente, este documento hace propia la directriz concluyente de la Congregación para la Educación Católica: Que los Ordinarios, “a quienes va dirigido este documento, procuren hacerlo objeto de atenta reflexión en comunión con sus sacerdotes y sus comunidades. Será un importante punto de referencia para las Iglesias en las que el diaconado permanente es una realidad viva y efectiva; y para las demás una invitación eficaz a apreciar el servicio diaconal como un precioso don del Espíritu Santo.”⁴⁹

*Este Directorio es
“un importante punto
de referencia”*

VI. Reconocimientos

18. Con inmensa gratitud por sus servicios tanto en el Comité de Obispos sobre el Diaconado como en sus subcomités, la *United States Conference of Catholic Bishops* reconoce la dirección del Revmo. Edward U. Kmiec, bajo cuyo liderazgo se comenzó el presente esfuerzo, y al Revmo. Gerald F. Kicanas, bajo cuyo liderazgo se formuló el *Directorio Nacional*, al igual que al Revmo. Robert C. Morlino, bajo cuya dirección se ha terminado.

NOTAS: PREFACIO

1. Hay una Sagrada Orden de Diáconos. Algunos diáconos, en transición a la ordenación al sacerdocio, usualmente ejercen la Orden de Diáconos por un breve lapso. Sin embargo, la gran mayoría de los diáconos la viven y la ejercen como un rango permanente de la jerarquía tanto en las iglesias latinas como en las orientales. Este *Directorio* se refiere solamente a la formación, ministerio y vida de los diáconos permanentes.

In 1995, autorizados por el Secretario General de Obispos Católicos, la palabra “permanente” se discontinuó en el título del Comité de Obispos, en el Secretariado para el Diaconado de la Conferencia Nacional de Obispos Católicos y en sus comunicados. En este texto, por lo tanto, la palabra “permanente” no se usa a menos que aparezca en una cita específica o en el título o comité de una publicación. Cuando la palabra “Diaconado” se menciona en este texto se refiere a quienes buscan ser ordenados diáconos permanentes.

En el 2001, la National Conference of Catholic Bishops (la Conferencia Nacional de Obispos Católicos), la “entidad canónica”, y la United States Catholic Conference (la Conferencia Católica de los Estados Unidos), “la entidad civil”, fueron canónica y

- civilmente reconstituidas como United States Conference of Catholic Bishops (Conferencia de Obispos Católicos de los Estados Unidos). A esta entidad reconstituida se refiere este documento, excepto en aquellas circunstancias en donde el texto se refiere a las previas nomenclaturas.
- 2 Sínodo Extraordinario de Obispos, Reporte Final, *Ecclesia Sub Verbo Dei Mysteriorum Christi Celebrans Pro Salute Mundi* (7 de diciembre de 1995).
- 3 LG, núm. 1.
- 4 CIC, núm. 738.
- 5 *Ibid.*, núm. 849.
- 6 Concilio Vaticano II, *Decreto sobre la actividad misionera de la Iglesia (Ad Gentes Divinitus)* (AGD) (7 de diciembre de, 1965) (Washington, D.C.: United States Catholic Conference, 1965), núms. 15-16.
- 7 CIC, núm. 776. Cf. LG, núms. 9-17, 48; GS, núms. 1-3, 26-30, 32, 45.
- 8 LG, núm. 24. Cf. Acts 1:17, 25; 21:19; Rom 11:13; 1 Tm 1:12; Papa Juan Pablo II, Exhortación Apostólica Post-Sinodal, *Vocación y misión de los fieles laicos en la Iglesia y en el mundo (Cristifideles Laici)* (30 de diciembre de 1988) (Washington, D.C.: Conferencia Católica de los Estados Unidos, 1988), núm. 22.
- 9 *Ibid.*, núms. 18, 20.
- 10 *Ibid.*, núms. 20; cf. núms. 22-23.
- 11 CIC, núm. 1534.
- 12 LG, núm. 29. Cf. AGD, op. cit., núms. 15-16; OE, núm. 17.
- 13 Papa Pablo VI, Carta Apostólica, *Ad Pascendum* (AP) (15 de agosto de 1972), citando Mt 20:28.
- 14 DMVDP, núm. 27.
- 15 NBFDP, núm. 88.
- 16 *Ibid.*, núm. 11.
- 17 Papa Pablo VI, Carta Apostólica, *Sacrum Diaconatus Ordinem* (18 de junio de 1967).
- 18 Papa Pablo VI, Constitución Apostólica, *Pontificalis Romani Recognito* (18 de junio de 1968).
- 19 AP, op. cit.
- 20 Papa Pablo VI, Carta Apostólica, *Ministeria Quaedam* (15 de agosto de 1972).
- 21 Las responsabilidades del comité, autorizadas por la Conferencia Nacional de Obispos Católicos de los Estados Unidos, están definidas en el Apéndice II de este *Directorio*.
- 22 Comité de Obispos sobre el Diaconado Permanente, Conferencia Nacional de Obispos Católicos, *Diáconos Permanentes en los Estados Unidos: Guías Sobre su Formación y Ministerio* (Washington, D.C.: Conferencia Católica de los Estados Unidos, 1971). El comité, bajo su primer director, Revmo. Ernest L. Unterkoeffler, preparó estas *Guías*.
- 23 El Diaconado ha crecido notablemente en los Estados Unidos. De acuerdo a las estadísticas del Secretariado para el Diaconado de los USCCB, había en 1971, 58 diáconos y 529 candidatos, y en 1975, 1,074 diáconos y 2,243 candidatos. Para 1980, el número de diáconos se había cuadruplicado a 4,656, con 2,514 candidatos. Para el 31 de diciembre del 2001, casi 13,000 diáconos servían las diócesis de los Estados Unidos y sus territorios. Seis diócesis no han incardinado diáconos.

- 24 Comité de Obispos sobre el Diaconado Permanente, Conferencia Nacional de Obispos Católicos, *Un Estudio Nacional sobre el Diaconado Permanente en los Estados Unidos* (Washington, D.C.: Conferencia Católica de los Estados Unidos, 1981), p. 1.
- 25 *Ibíd.*
- 26 PDG (1984). El comité bajo la dirección del Revmo. John J. Snyder comenzó la revisión. Se terminó bajo la dirección del Revmo. John F. Kinney.
- 27 STVI.
- 28 Comité de Obispos sobre el Diaconado Permanente, Conferencia Nacional de Obispos Católicos, *Ministerio de Servicio del Diácono*, Rev. Timothy J. Shugrue, autor, (Washington, D.C.: Conferencia Católica de los Estados Unidos, 1988).
- 29 Comité de Obispos sobre el Diaconado Permanente, Conferencia Nacional de Obispos Católicos, *Bases para la renovación del Diaconado* (Washington, D.C.: Conferencia Católica de los Estados Unidos, 1993).
- 30 Comité de Obispos sobre el Diaconado, Conferencia Nacional de Obispos Católicos, *Diáconos: Ministros de Justicia y Caridad* [video], Diácono Richard Folger, editor, (1998).
- 31 Revmo. Crescenzo Sepe, Secretario de la Congregación para el Clero, Discurso a la Conferencia Nacional Católica sobre el Diaconado, Nueva Orleans, La. (21 de julio de 1994).
- 32 PDV.
- 33 Congregación para el Clero, *Directorio sobre Ministerio y Vida de los Sacerdotes* (Washington, D.C.: Libreria Editrice Vaticana-Conferencia Católica de los Estados Unidos, 1994).
- 34 Revmo. Crescenzo Sepe, op. cit.
- 35 Declaración conjunta de NBFDP y DMVDP.
- 36 Estos tratados eran referentes al papel del diácono en la estructura jerárquica de la Iglesia, a la doctrina sobre ministerios, al papel del laicado y de la mujer, al igual que a asuntos pertinentes a la selección, adecuada formación intelectual y ministerios pastorales apropiados para los diáconos. Cf. Revmo. Crescenzo Sepe, op. cit.
- 37 PDO.
- 38 NBFDP y DMVDP, Introducción, núm. 2; cf. NBFDP, núm. 14.
- 39 NBFDP, núm. 90; DMVDP, núm. 82. Documentos vaticanos adicionales relacionados con la formación y ministerio de los diáconos incluyen los siguientes: (1) *Guía para catequistas* (1993), promulgada por la Congregación para la Evangelización de los Pueblos, el cual propone modelos de educación y de formación. Como lo requiere la Congregación para la Educación Católica en NBFDP, la formación diaconal debe abarcar más que la formación catequética y ha de ser más análoga a la formación de los sacerdotes. *La Guía para Catequistas* provee normas universales para la formación catequética. (2) El *Directorio General para la Catequesis* (1997), de la Congregación para el Clero, provee profundos criterios y propone metodologías apropiadas para la educación de adultos y para establecer perímetros para un estudio teológico auténtico y completo. *La Instrucción sobre ciertas preguntas relacionadas con la colaboración de fieles no ordenados en el Sagrado Ministerio Sacerdotal* (1997), firmada por los jefes de los ocho dicasterios de la Santa Sede, establece normas para la colaboración apropiada entre los ministros

- ordenados de la Iglesia y los fieles no ordenados. (3) En 1997, la Congregación para el Culto Divino y la Disciplina de los Sacramentos emitió una Carta Circular a los obispos y religiosos ordinarios estableciendo criterios sobre la idoneidad de los candidatos para ser admitidos a las órdenes sagradas y más adelante, estableció una junta diocesana para supervisar los escrutinios de los candidatos antes de la recepción del rito de candidatura, el ministerio de lector, el ministerio de acólito, y la ordenación al diaconado y al sacerdocio. [La abreviatura del texto en este documento es CL. Este documento es esencial al formular las normas de admisión y selección para candidatos diaconales. (4) El Consejo Pontificio para Promover la Unidad Cristiana emitió un documento suplementario a este *Directorio para la Aplicación de Principios y Normas sobre Ecumenismo* (1993), titulado *La dimensión ecuménica en la formación de los comprometidos en trabajo pastoral* (1997). Este documento especifica que una dimensión ecuménica debe ser incluida en la formación y el ministerio diaconal. (5) La encíclica *Sobre la Relación entre la Fe y la Razón* (1998), promulgada por el Papa Juan Pablo II, establece parámetros académicos de las dimensiones intelectual y humana de la formación diaconal. (6) La exhortación apostólica post sinodal *La Iglesia en América* (1999), promulgada por el Papa Juan Pablo II, se refiere a la nueva evangelización en América y menciona el papel del diácono en ese ministerio.
- 40 El Comité de Obispos sobre el Diaconado, Conferencia Nacional de Obispos Católicos, Protocolo para la incardinación/excardinación de diáconos (1995) y Declaraciones sobre las normas: procedimientos para instrumento de auto-enseñanza y equipo de consulta (1995).
- 41 NSD (1996).
- 42 Cardenal José Bernardín, “Resumen de Comentarios sobre el Diaconado Permanente”, Asamblea Especial de la Conferencia Nacional de Obispos Católicos, Abadía de St. John, Collegeville, Minn. (9-16 de junio de 1986), sobre *Vocaciones y Futuro Liderazgo de la Iglesia* (Washington, D.C.: Conferencia Católica de los Estados Unidos, 1986).
- 43 NSD (1996), pp. 13-16.
- 44 En 1994, el Revmo. Crescenzo Sepe, D.D., Secretario de la Congregación para el Clero, habló a la Conferencia Católica Nacional sobre el Diaconado sobre los antecedentes y las preparaciones en progreso para la asamblea plenaria programada para noviembre de 1995. En 1997, el Cardinal Darío Castrillón Hoyos, Pro-Prefecto de la Congregación para el clero, habló sobre “El diácono en la vida y misión de la Iglesia”, sugiriendo que la Congregación estaba preparando el *Directorio*. In 2000, el Revmo. Gabriel Montalvo, Nuncio Apostólico para los Estados Unidos, se refirió al papel del diácono en la misión de la nueva evangelización en la Iglesia.
- 45 Ver Nota 1 arriba, sobre la omisión de la palabra “permanente” del título del Comité de Obispos sobre el Diaconado.
- 46 Entre los miembros del Subcomité sobre Formación y Curriculum estaban: El Revmo. Howard Hubbard, Obispo de Albany, N.Y. (presidente); [Ministerio y vida del diácono] el diácono James Swiler, Director de Formación del Diaconado, Arquidiócesis de Nueva Orleans, La. (facilitador); la Sra. Bonnie Swiler, Arquidiócesis de Nueva Orleans, La.; la Hna. Yvonne Lerner, OSB, Directora de Formación del Diaconado, Diócesis de Little Rock, Ark.; [Formación] Dra. Ann

Healey, Directora de Formación de Diáconos, Fort Worth, Texas (facilitadora); Rev. Michael Galvan, Pastor, Iglesia de San José, Pinole, Calif.; Diácono James Keeley, Director de Formación del Diaconado, Diócesis de San Diego, Calif.; Sra. Jeanne Schrempf, Directora de Educación Religiosa, Diócesis of Albany, N.Y.; Diácono Enrique Alonso, Presidente, Asociación Nacional de Diáconos Hispanos; [Estructura diocesana y selección] Sr. Timothy C. Charek, Director, Programa de Formación de Diáconos, Arquidiócesis de Milwaukee, Wis. (facilitador); Revmo. Dominic Carmon, SVD, Obispo Auxiliar de la Arquidiócesis de Nueva Orleans, La., miembro del Comité de Obispos sobre el Diaconado; Rev. Richard W. Woy, Vicario para el Clero, Arquidiócesis de Baltimore, Md.; [Curriculum] Diácono Stephen Graff, Decano de Estudiantes, Instituto St. Bernard, Rochester, N.Y. (facilitador); Rev. Mons. Ernest J. Fiedler, Rector, Catedral de la Inmaculada Concepción, Diócesis de Kansas City, Mo., y ex-Director Ejecutivo, NCCB Secretariado para el Diaconado; Rev. Bryan Massingale, Vice Rector, Seminario St. Francis, Milwaukee, Wis.; Rev. Alejandro Castillo, SVD, Director de la Oficina de Asuntos Hispanos, Conferencia Católica de California, Sacramento, Calif.; Rev. Robert Egan, SJ, Instituto St. Michael, Spokane, Wash.; Sr. Neal Parent, Director Ejecutivo, Conferencia Nacional de Liderazgo Catequético, Washington, D.C.; Dr. Seung Ai Yang, Profesor de Sagrada Escritura, Escuela Jesuita de Teología, Berkeley, Calif. Entre los miembros del Subcomité de Revisión Teológica y Canónica estaban el Revmo. William Lori, Obispo Auxiliar de Washington, D.C. (presidente); [Teología] Rev. Mons. Paul Langsfeld, Vice Rector, Seminario de St. Mary, Emmitsburg, Md. (facilitador); Diácono Samuel M. Taub, Diócesis de Arlington, Va., ex-Director Ejecutivo, NCCB Secretariado para el Diaconado; Hna. Patricia Simpson, OP, Priora, Hermanas Dominicas de San Rafael, Calif., y ex-Directora de Formación del Diaconado, Diócesis de Sacramento, Calif.; Rev. Frank Silva, Pastor, Iglesia de la Inmaculada Concepción, Malden, Mass., y Exdirector de Diaconado, Arquidiócesis de Boston, Mass.; [Espiritualidad] Diácono William T. Ditewig, Director Servicios Pastorales y Formación del Ministerio, Diócesis de Davenport, Iowa (facilitador); Sra. Diann Ditewig, Davenport, Iowa; Revmo. Allen H. Vigneron, Obispo Auxiliar de la Arquidiócesis de Detroit, Mich., y Rector, Seminario Mayor del Sagrado Corazón, Detroit, Mich.; Diácono James Condill, Presidente, Asociación Nacional de Organizaciones de Diáconos; [Ministerio] Rev. Msr. Timothy Shugrue, Pastor, Iglesia de la Inmaculada Concepción, Montclair, N.J., y ex-Director de Diaconado, Arquidiócesis de Newark, N.J. (facilitador); Rev. Edward Salmon, Vicario, Comunidad de Diaconado, Arquidiócesis de Chicago, Ill.; Rev. Mons. Joseph Roth, Presidente, Asociación Nacional de Directores de Diaconado; Diácono John Stewart, Presidente, Asociación Nacional de Diáconos Católicos Afro-Americanos; Rev. Mons. Theodore W. Kraus, Director de Diaconado, Diócesis de Oakland, el director del proyecto del *Directorio*, sirvió *ex officio* en cada subcomité y unidad de trabajo.

47 NBFDP y DMVDP, Declaración conjunta; cf. NBFDP, núms. 14, 17.

48 NBFDP, núms. 2, 14.

49 NBFDP, núm. 90.

CAPÍTULO UNO

INTERPRETACIÓN DOCTRINAL DEL DIACONADO

I. Introducción

19. Este *Directorio* ofrece algunos puntos teológicos de referencia basados en importantes enseñanzas del magisterio. Como explica la Congregación para la Educación Católica, “La desaparición casi total del diaconado permanente en la Iglesia de Occidente por más de un milenio, ha hecho, ciertamente, más difícil la comprensión de la profunda realidad de este ministerio. Sin embargo, no se puede decir que por ello la teología del diaconado carezca de referencias autorizadas... Las referencias existen, y son muy claras, si bien necesitan ser posteriormente desarrolladas y profundizadas.”¹

Puntos teológicos de referencia

II. Naturaleza sacramental de la Iglesia

20. El Concilio Vaticano II habló de la Iglesia como “misterio”, “sacramento”, “comunidad” y “misión”:² “la Iglesia es en Cristo como un sacramento o señal e instrumento de la íntima unión con Dios y de la unidad de todo el género humano”.³ La Iglesia es Pueblo de Dios, Cuerpo del Señor y Templo del Espíritu Santo.⁴ Es la “comunidad de fe, de esperanza y de caridad” al igual que “una trabazón visible”.⁵ “Pero la sociedad dotada de órganos jerárquicos, y el cuerpo místico de Cristo, reunión visible y comunidad espiritual, la Iglesia terrestre y la Iglesia dotada de bienes celestiales, no han de considerarse como dos cosas, porque forman una realidad compleja, constituida por un elemento humano y otro divino.”⁶

Iglesia: Una compleja realidad

21. Jesucristo, mediante su ministerio, vida, muerte y resurrección, estableció en la sociedad y en la historia de la humanidad una realidad nueva y distinta, una comunidad de hombres y mujeres, mediante los cuales él “comunica a todos la verdad y la gracia.”⁷ Por medio de la Iglesia la Buena Nueva de Jesucristo continúa

La Iglesia como comunión y misión

esparciéndose y aplicándose a las cambiantes circunstancias y retos de la humanidad. Al vivir por el poder del Espíritu Santo y seguros de que Cristo vendrá de nuevo glorioso, los cristianos ofrecen a los demás esperanza para vivir, animándolos también a abrazar a Cristo y a vencer las fuerzas del mal. En los sacramentos, que simbolizan y convierten en realidad los dones de Dios que son origen, centro y destino de la vida de la Iglesia, el poder de la redención de Jesucristo se manifiesta una y otra vez en el mundo. En su ministerio de la caridad y de la justicia, la Iglesia “abrazo a todos los afligidos por la debilidad humana, más aún, reconoce en los pobres y en los que sufren la imagen de su Fundador pobre y paciente, se esfuerza en aliviar sus necesidades y pretende servir en ellos a Cristo.”⁸ Así, en la comunión de vida, amor y servicio, bajo el liderazgo de los sucesores de los apóstoles, se ofrece al mundo una visión de la humanidad reconciliada.

III. Comunión y misión de la Iglesia

Los sacramentos de iniciación cristiana: Bautismo, Confirmación y Eucaristía

22. La iniciación en la Iglesia, el Cuerpo de Cristo, sucede primero mediante el sacramento del Bautismo —la emanación del Espíritu Santo. En el Bautismo, cada miembro de la Iglesia recibe nueva vida en el Espíritu y viene a ser miembro del Cuerpo de Cristo — participante en la nueva creación. Esta nueva vida se fortalece en el sacramento de la Confirmación, por el cual el bautizado recibe el Espíritu, se une más íntimamente a la Iglesia y se compromete a ser testigo de Cristo, a esparcir y a defender la fe con palabras y obras. En el sacramento de la Eucaristía, el hijo de Dios recibe el alimento de la nueva vida, el cuerpo y la sangre de Cristo. En esta Santa Comunión, Cristo une a cada uno de los bautizados con todos los fieles en un cuerpo —la Iglesia:

*Iniciación en la
comunión y misión de
la Iglesia*

El Bautismo, la Confirmación y la Eucaristía son los sacramentos de la iniciación cristiana. Fundamentan la vocación común de todos los discípulos de Cristo, que es vocación a la santidad y a la misión de evangelizar el mundo. Confieren las gracias necesarias para vivir según el Espíritu en esta vida de peregrinos en marcha hacia la patria.⁹

La comunión y la misión están profundamente unidas entre sí, se compenetran y se implican mutuamente, hasta tal punto que *la comunión representa a la vez la fuente y el fruto de la misión: la comunión es misionera y la misión es para la comunión*. Siempre es el único e idéntico Espíritu el que convoca y une la Iglesia y el que la envía a predicar el Evangelio “hasta los confines de la tierra”.¹⁰

El sacramento de las Órdenes Sagradas

23. La Iglesia, ella misma el gran sacramento de la presencia de Cristo, se regocija en “una efusión especial del Espíritu”¹¹ —por medio del Sacramento de las Órdenes Sagradas. Del grueso de los creyentes iniciados —ungidos en el Espíritu Santo mediante el sacramento del Bautismo, fortalecidos en el Sacramento de la Confirmación, y alimentados con el Pan de Vida— Cristo llama a algunos al servicio ordenado. La Iglesia, discerniendo su carisma vocacional, pide al obispo ordenarlos en la *diakonía*.

Algunos son llamados al servicio ordenado

24. “El Orden es el sacramento gracias al cual la misión confiada por Cristo a sus apóstoles [y a sus sucesores] sigue siendo ejercida en la Iglesia hasta el fin de los tiempos”¹². Es pues, el sacramento del ministerio apostólico: “Este encargo que el Señor confió a los pastores de su pueblo es un verdadero servicio, y en la Sagrada Escritura se llama muy significativamente ‘*diakonía*’, o sea ministerio.”¹³ Esta *diakonía* “es ejercida en diversas categorías por aquellos que ya desde antiguo se llamaron obispos, presbíteros y diáconos.”¹⁴ “Los ministerios ordenados —antes que para las personas que los reciben— son una gracia para la Iglesia entera”.¹⁵

Órdenes Sagradas: El sacramento del ministerio apostólico

25. El *Catecismo de la Iglesia Católica*, hablando del Sacramento de las Órdenes Sagradas, dice:

Catecismo de la Iglesia Católica: Sacramento de las Órdenes Sagradas

La doctrina católica, expresada en la liturgia, el magisterio y la práctica constante de la Iglesia, reconoce que existen dos grados de participación ministerial en el sacerdocio de Cristo: el episcopado y el presbiterado. El diaconado está destinado a

ayudarles y a servirles. Por eso, el término “*sacerdos*” designa, en el uso actual, a los obispos y a los presbíteros, pero no a los diáconos. Sin embargo, la doctrina católica enseña que los grados de participación sacerdotal (episcopado y presbiterado) y el grado de servicio (diaconado) son los tres conferidos por un acto sacramental llamado “ordenación”, es decir, por el sacramento del Orden.¹⁶

26. San Pablo indica que el Espíritu Santo es la fuente de todos los ministerios en la Iglesia y que esos servicios están bien diferenciados.¹⁷ La distribución de los dones ministeriales sigue un diseño establecido por Cristo:

Primacía del ministerio apostólico

En la constitución del cuerpo de Cristo hay variedad de miembros y de ministerios. Uno mismo es el Espíritu que distribuye sus diversos dones para el bien de la Iglesia, según sus riquezas y la diversidad de los ministerios. Entre todos estos dones sobresale la gracia de los apóstoles, a cuya autoridad subordina el mismo Espíritu incluso a los carismáticos.¹⁸

IV. Restablecimiento de la Orden de los Diáconos

27. Los Padres del Concilio Vaticano II, consideraron seriamente el papel del diácono al cual se refiere San Pablo en su primera carta a Timoteo, recordándonos que “los que ejercen bien el diaconado alcanzarán un puesto honroso y gran autoridad para hablar de la fe que tenemos en Cristo Jesús”.¹⁹ Fue pues, por serias razones pastorales y teológicas que el Concilio decidió restablecer el Orden de los Diáconos como un rango permanente en la jerarquía de la Iglesia.

Diaconado: Un rango permanente en la jerarquía

28. El sacramento del Orden Sagrado marca a los diáconos “con un *sello* (‘carácter’) que nadie puede hacer desaparecer y que los configura con Cristo que se hizo ‘diácono’, es decir, el servidor de todos”.²⁰ Para este nivel de las Órdenes Sagradas, Cristo llama y la Iglesia pide al obispo ordenar diáconos para ser consagrados testigos para servir. En su exhortación postsinodal *La Iglesia en América*, el papa Juan Pablo II hace propias las palabras de los obispos en esa reunión: “Aquí se ve con

El diácono: figura de Cristo servidor

gozo cómo los diáconos, ‘confortados con la gracia sacramental, en comunión con el Obispo y su presbiterio, sirven al pueblo de Dios en el ministerio de la liturgia, de la palabra y de la caridad.’”²¹

29. La ordenación confiere una efusión del Espíritu Santo que conforma al diácono con la consagración y la misión de Cristo.

Diácono: Ni laico ni sacerdote sino clérigo

Constituye al diácono como “ministro sagrado y miembro de la jerarquía”²², con una clara identidad e integridad en la Iglesia por lo que no es ni laico ni sacerdote sino más bien un clérigo ordenado para la *diakonía*, es decir, para servir al pueblo de Dios en comunión con el obispo y su cuerpo de sacerdotes. “Función principal del diácono es, por lo tanto, colaborar con el obispo y con los presbíteros en el ejercicio del ministerio, no de la propia sabiduría, sino de la Palabra de Dios, invitando a todos a la conversión y a la santidad.”²³

30. Al referirse a la descripción tradicional de la *diakonía* del diácono a la Iglesia y a los obispos, el papa Juan Pablo II observa que

Servicio al Pueblo de Dios

en un antiguo texto, el ministerio del diácono es descrito como un “servicio al obispo”.²⁴ Esto afirma la constante interpretación de la Iglesia de que el diácono tiene una relación directa con su obispo. El Papa claramente tiene en cuenta, por lo tanto, el propósito no solamente del Diaconado sino de todo el ministerio apostólico: servir al discipulado del pueblo de Dios. El papa Juan Pablo II señala que

entre las tareas del diácono está la de *promover y sostener las actividades apostólicas de los laicos*. En cuanto presente e insertado más que el sacerdote en los ambientes y en las estructuras seculares, se debe sentir impulsado a favorecer el acercamiento entre el ministerio ordenado y las actividades de los laicos, en el servicio común al reino de Dios.²⁵

En particular, “a la hora de decidir el restablecimiento del diaconado permanente”, recuerda el Papa, “influyó notablemente la necesidad de una presencia mayor y más directa de ministros de la Iglesia en los diversos ambientes: familia, trabajo, escuela, etc., además de en las estructuras pastorales constituidas.”²⁶ Los diáconos, tanto casados como célibes, sirven al

pueblo de Dios al ser testimonio del amor sacrificado del Evangelio, una calidad de vida muy fácilmente descartada en la sociedad de hoy. En sus empleos seculares, los diáconos también hacen evidente la dignidad del trabajo humano. La sociedad contemporánea necesita una “nueva evangelización [que] exige el esfuerzo más generoso por parte de [todos] los ministros ordenados.”²⁷ Los diáconos especialmente tienen la oportunidad y la obligación de proclamar valerosamente el Evangelio de Vida y de dar testimonio de él en sus profesiones seculares.

V. El ministerio de la palabra en la Iglesia: El diácono como evangelizador y maestro

31. El diácono participa como evangelizador y maestro en la misión de la Iglesia de ser heraldo en el mundo. En la liturgia de la palabra, especialmente en la Eucaristía o en aquellas liturgias que él preside como ministro, el diácono proclama el Evangelio. Puede predicar por virtud de su ordenación y de acuerdo con los requerimientos de la Ley Canónica.²⁸ Otras formas de participación del diácono en el ministerio de la palabra en la Iglesia incluyen la instrucción; la formación religiosa de candidatos y familias que se preparan para recibir los sacramentos; roles de liderazgo en retiros, en la evangelización y en programas de renovación; acercamiento de católicos alienados; y consejería y dirección espiritual, hasta donde esté debidamente entrenado.²⁹ El diácono también se esforzará por “[transmitir] la Palabra en su eventual ámbito profesional, ya sea con palabras explícitas, ya sea con su sola presencia activa en los lugares donde se forma la opinión pública o donde se aplican las normas éticas.”³⁰

Heraldo del Evangelio

32. De esta y de otras muchas maneras formales e informales, el diácono guía a la comunidad a reflexionar sobre su comunión y misión en Jesucristo, especialmente impulsando a la comunidad creyente a servir. Puesto que el diácono es una manifestación del sacramento del servicio, deberá proclamar la palabra dando primero testimonio de su poder en su propia vida. Así podrá impulsar eficazmente a otros a practicar el ministerio de la caridad y la justicia de la Iglesia en el ambiente social en el que las personas viven su vocación bautismal. Practicando fielmente las obras de misericordia espirituales y corporales,

Dando testimonio de la palabra con su vida, el diácono enseña a los demás a practicar la caridad y la justicia

los diáconos “con el ejemplo y la palabra... deben esmerarse para que todos los fieles, siguiendo el modelo de Cristo, se pongan en constante servicio a los hermanos y hermanas.”³¹

VI. El ministerio de la liturgia en la Iglesia: El diácono como santificador

33. Para el diácono, como para todos los miembros de la Iglesia, la liturgia es “la cumbre a la cual tiende la actividad de la Iglesia y al mismo tiempo la fuente de donde mana toda su fuerza.”³². Es más, para la Iglesia reunida para el culto, el ministerio del diácono es una señal visible, llena de gracia de la conexión integral entre compartir la mesa eucarística del Señor y satisfacer tantas hambres tan agudamente sentidas por los hijos de Dios. En el ministerio litúrgico del diácono, la Iglesia ve reflejado como en un espejo, su propio carácter diaconal y recuerda su misión de servir como Jesús sirvió.

Ministerio litúrgico

34. En el contexto del culto público de la Iglesia, por ser central en la vida de la comunidad creyente, el ministerio del diácono en su triple diakonía de la palabra, la liturgia y la caridad está singularmente concentrado e integrado. “El diaconado es conferido por una efusión especial del Espíritu (*ordenación*), que realiza en quien la recibe una específica conformación con Cristo, Señor y siervo de todos.”³³ “Confortados con la gracia sacramental en comunión con el Obispo y su presbiterio, sirven al Pueblo de Dios en el ministerio de la liturgia, de la palabra y de la caridad”³⁴.

Una diakonía integral

35. Durante la celebración de la liturgia eucarística, el diácono participa en ritos penitenciales especiales según lo designa el *Misal Romano*. Puede proclamar el Evangelio adecuadamente, puede predicar la homilía de acuerdo con las disposiciones de las leyes canónicas y puede proclamar las necesidades del pueblo en las Intercesiones Generales, necesidades con las que debe estar familiarizado particular y personalmente por las circunstancias de su ministerio de caridad. El diácono ayuda al ministro que preside y a los otros ministros a aceptar las ofrendas del pueblo —lo que simboliza su papel tradicional de recibir y distribuir los recursos de la comunidad entre los necesitados— y ayuda a preparar las ofrendas para el sacrificio. Durante la celebración

Funciones litúrgicas

ayuda a los fieles a participar más completa, consciente y activamente en el sacrificio eucarístico,³⁵ puede extender la invitación a compartir la paz, y servir como ministro ordinario de la Comunión. El diácono tiene la responsabilidad especial de distribuir el cáliz. Finalmente, despide a la comunidad al final de la liturgia eucarística. Otros roles litúrgicos para los que el diácono está autorizado incluyen bautizos solemnes, ser testigo en los matrimonios, llevar el *viaticum* a los agonizantes, y presidir funerales y entierros. El diácono puede presidir los servicios litúrgicos de la palabra y de la comunión en ausencia de un sacerdote. Puede officiar en celebraciones de la liturgia de las horas, y en la exposición y bendición del Santísimo Sacramento. Puede conducir ritos públicos de bendiciones, ofrecer servicios de oración por los enfermos y los moribundos, y administrar los sacramentales de la Iglesia, como se ordena en el *Libro de Bendiciones*.³⁶ En las iglesias católicas del rito oriental, los ministerios litúrgicos de los diáconos son prescritos por la autoridad legislativa de cada iglesia en particular.

VII. El ministerio de caridad y justicia en la Iglesia: El diácono como testigo y guía

36. El ministerio del diácono, como el papa Juan Pablo II ha dicho, “es el servicio de la Iglesia sacramentalizado”³⁷. Por tanto, el servicio

Servicio: sello de fidelidad

del diácono en los ministerios de la palabra y la liturgia en la Iglesia sería severamente deficiente si no fuera acompañado del testimonio de su ejemplo y su ayuda en los ministerios de la caridad y la justicia de la Iglesia. El papa Juan Pablo II afirma ambos: “Esto es central al Diaconado al que ustedes han sido llamados: ser siervos de los misterios de Cristo y, al mismo tiempo, servidores de sus hermanos y hermanas. Que estos dos están unidos inseparablemente en una realidad muestra la importante naturaleza del ministerio que es suyo por su ordenación.”³⁸

37. El servicio del diácono en el ministerio de la caridad y de la justicia de la Iglesia es integral a su servicio en el ministerio de la

Servicio: Sello de fidelidad

palabra y la liturgia de la Iglesia. “Los tres ámbitos del ministerio diaconal... constituyen una unidad al servicio del plan divino de la Redención: el ministerio de la Palabra lleva al ministerio del altar, el cual, a su vez, anima a traducir la liturgia en vida, que desemboca en la caridad.”³⁹ “Como [participante] en el único ministerio eclesiástico, [el diácono] es en la

Iglesia signo sacramental específico de Cristo siervo. Su tarea es ser ‘intérprete de las necesidades y de los deseos de las comunidades cristianas’ y ‘animador del servicio, o sea, de la *diakonía*’, que es parte esencial de la misión de la Iglesia.”⁴⁰ La antigua tradición parece indicar que debido a que el diácono servía la mesa de los pobres, tenía deberes litúrgicos distintivos en la Mesa del Señor. Del mismo modo, hay una correspondencia recíproca entre su misión como heraldo del Evangelio y su misión como articulador de las necesidades de la Iglesia en las Intercesiones Generales. En sus roles litúrgicos formales, el diácono trae a los pobres a la Iglesia y la Iglesia a los pobres. De igual manera, expresa la preocupación de la Iglesia por la justicia, al servir como fuerza motora para señalar las injusticias en el pueblo de Dios. Así el diácono simboliza en sus roles la base de la vida de la Iglesia en la Eucaristía y la misión de la Iglesia en su amoroso servicio a los necesitados. El diácono representa, en forma única, la relación integral entre el culto de Dios en la liturgia, que recuerda sacramentalmente el sacrificio redentor de Jesucristo, y el culto de Dios en la vida diaria, donde se encuentra a Cristo en los necesitados. El servicio del diácono comienza en el altar y a él regresa. El amor sacrificado de Cristo celebrado en la Eucaristía lo alimenta y lo motiva a ofrecer su vida al servicio del Pueblo de Dios.

38. La decisión de los apóstoles de nombrar ministros para atender las necesidades de las viudas de los helenistas de la Iglesia naciente en Jerusalén⁴¹ ha sido por mucho tiempo interpretada como un paso

*El lavado de los pies:
modelo fundamental
del servicio diaconal*

normativo en la evolución del ministerio. Es vista como una respuesta práctica al mandato de Jesús durante la Última Cena, de mutuo servicio entre sus seguidores. Al lavar los pies a sus discípulos, Jesús como cabeza y pastor de la comunidad modeló el servicio que deseaba fuera el distintivo de sus fieles, dando a sus discípulos una fuerte señal del amor de Dios que se encarnó en el mismo Jesús y deseó encarnarse por siempre en las actitudes y comportamientos de sus seguidores⁴². El diácono, consagrado y conformado a la misión de Cristo, Señor y Servidor, tiene particular interés en la vitalidad y autenticidad del ejercicio de la *diakonía* en la vida de la comunidad de los creyentes. En un mundo hambriento y sediento de señales convincentes del amor compasivo y liberador de Dios, el diácono sacramentaliza la misión de la Iglesia con sus palabras y acciones, respondiendo al mandato del maestro de servir y ejemplificar con su vida real la forma de cumplir esa misión.

VIII. Una unidad intrínseca

39. Por su ordenación, el diácono, que sacramentaliza el servicio de la Iglesia, debe ejercer la *diakonía*. Por tanto, “los ministerios diaconales, descritos arriba, no se separarán; el diácono es ordenado

*Una unidad intrínseca
entre los ministerios
de servicio del
diácono*

para todos ellos, y nadie debe ser ordenado si no está preparado para asumirlos todos de uno u otro modo.”⁴³ “Pero, si dicha ministerialidad originaria es única, son, en cambio, diversos los modelos concretos de su ejercicio, que deberán ser sugeridos, en cada ocasión, por las diversas situaciones pastorales de cada Iglesia.”⁴⁴ Un diácono puede también estar mejor preparado para un aspecto específico del ministerio; y por eso, su servicio puede emplearse para uno de ellos más que para los demás. Fundamentalmente, sin embargo, hay una unidad intrínseca en el ministerio de un diácono. Al predicar la palabra, participa en muchas formas de acción misionera. Al santificar al pueblo de Dios con la liturgia, infunde y eleva a la gente con nuevo significado y con una visión cristiana universal. Al llevar el reino de Cristo a todos los niveles sociales, el diácono desarrolla una conciencia cristiana entre todos los seres de buena voluntad, motivando su servicio y compromiso a la santidad de la vida humana.

IX. Reflexión final

40. Al reflexionar sobre la Orden de los Diáconos, vale la pena recordar las palabras del ritual de ordenación de diáconos:

Al acceder libremente al Orden del diaconado, al igual que aquellos varones elegidos por los Apóstoles para el ministerio de la caridad, también ustedes deben dar testimonio del bien, llenos del Espíritu Santo y del gusto por las cosas de Dios.

Tendrán por raíz y cimiento la fe. Muéstrense sin mancha e irreprochables ante Dios y ante los hombres, según conviene a ministros de Cristo y dispensadores de los santos misterios. No se dejen arrancar la esperanza del Evangelio, al que deben no sólo escuchar, sino además servir. Viviendo el misterio de la fe con alma limpia, muestren en sus obras la palabra que proclaman, para que el pueblo cristiano,

vivificado por el Espíritu Santo, sea oblación agradable a Dios, y ustedes, en el último día, puedan salir al encuentro del Señor, y oír de él estas palabras: “Muy bien, servidor bueno y fiel, entra a tomar parte en la alegría de tu Señor”⁴⁵.

NOTAS: CAPÍTULO 1

- 1 NBFDP, núm. 3.
- 2 Sínodo Extraordinario de Obispos, Reporte Final, *Ecclesia Sub Verbo Dei Mysteria Christi Celebrans Pro Salute Mundi* (7 de diciembre de 1995).
- 3 LG, núm. 1.
- 4 *Ibíd.*, núm. 17.
- 5 *Ibíd.*, núm. 8.
- 6 *Ibíd.*
- 7 *Ibíd.*
- 8 *Ibíd.*
- 9 CIC, núm. 1533.
- 10 Papa Juan Pablo II, Exhortación Apostólica post-sinodal, *La Vocación y la Misión de los Fieles Laicos en la Iglesia y en el Mundo (Cristifideles Laici)* (30 de diciembre de 1988) (Washington, D.C.: Conferencia Católica de los Estados Unidos, 1988), núm. 32, citando Hechos 1:8.
- 11 NBFDP, núm. 5.
- 12 CIC, núm. 1536.
- 13 LG, núm. 24.
- 14 LG, núm. 28.
- 15 Papa Juan Pablo II, *Cristifideles Laici*, op. cit., núm. 22.
- 16 CIC, núm. 1554.
- 17 Cf. 1 Cor 12:4-11; Rom 12:4-8.
- 18 LG, núm. 7.
- 19 1 Tm 3:13.
- 20 CIC, núm. 1570.
- 21 Papa Juan Pablo II, Exhortación Apostólica postsinodal, *La Iglesia en América (Ecclesia in America)* (22 de enero de 1999) (Washington, D.C.: Conferencia Católica de los Estados Unidos, 1999), núm. 42, citando LG, núm. 29.
- 22 DMVDP, núm. 1.
- 23 DMVDP, núm. 23.
- 24 Papa Juan Pablo II, Audiencia General, *Los Diáconos Tienen Muchas Funciones Pastorales* (13 de octubre de 1993), núm. 1, citando Hippolytus, *Tradición Apostólica*.
- 25 *Ibíd.*, núm. 5, citando la Carta Apostólica del Papa Pablo VI, *Sacrum Diaconatus Ordinem*, (18 de junio de 1967), núm. 22.
- 26 Papa Juan Pablo II, Audiencia General, *Los Diáconos Sirven el Reino de Dios* (5 de octubre de 1993), núm. 6.
- 27 DMVDP, núm. 26.
- 28 CIC*, c. 764: Quedando a salvo lo que prescribe el can. 765, los presbíteros y los diáconos tienen la facultad de predicar en todas partes, que han de ejercer con el consentimiento al menos presunto del rector de la iglesia, a no ser que esta facultad les haya sido restringida o quitada por el Ordinario competente, o que por ley articular se requiera licencia expresa.
- 29 Cf. NBFDP, núm. 86.
- 30 DMVDP, núm. 26.

- 31 *Ibíd.*, núm. 38.
- 32 Concilio Vaticano II, *Constitución sobre la Sagrada Liturgia (Sacrosanctum Concilium)* (4 de diciembre de 1963) (Washington, D.C.: Conferencia Católica de los Estados Unidos, 1963), núm. 10.
33. NBFDP, núm. 5.
- 34 LG, núm. 29, citado en PDO.
- 35 SC, núm. 14.
- 36 STVI, pp. 51-57.
- 37 ADUS.
- 38 *Ibíd.*
- 39 DMVDP, núm. 39.
- 40 NBFDP, núm. 5.
- 41 Hechos 6:1-7.
- 42 Cf. Jn 13:1-15.
- 43 PDG (1984), núm. 43.
- 44 NBFDP, núm. 10.
- 45 Pontifical Romano, Ordenación de Diáconos, núm. 199, en *Ritual de la Ordenación del Obispo, de los Presbíteros y de los Diáconos* (México, D.F.: Conferencia del Episcopado Mexicano, 2005); cf. Mateo 25:21.

CAPÍTULO DOS

MINISTERIO Y VIDA DEL DIÁCONO

I. Las relaciones del diácono

Relación con el obispo diocesano

41. El diácono ejerce su ministerio dentro de un contexto pastoral específico: la comunión y la misión de una iglesia diocesana.¹

Respeto y obediencia

Depende directamente del obispo diocesano con quien está en comunión y bajo cuya autoridad ejerce su ministerio. Al prometer respeto y obediencia a su obispo, el diácono toma como modelo a Cristo, que fue el siervo de su Padre. El obispo diocesano también entra en una relación con el diácono, puesto que el diácono es su colaborador en el servicio al pueblo de Dios. Es, por tanto, responsabilidad del obispo proveer de cuidado pastoral a los diáconos de su diócesis. El obispo cumple con esta responsabilidad tanto personalmente como por medio del director de personal diaconal.²

42. El obispo confiere al diácono una tarea específica normalmente por medio de una carta oficial de nombramiento³. Los criterios principales para la tarea son las necesidades pastorales de la iglesia diocesana y las calificaciones personales del diácono, discernidas en su previa experiencia y en el curso de su formación. Para su misión también se toman en cuenta las responsabilidades familiares y ocupacionales de los diáconos.

El obispo asigna al diácono un ministerio específico

43. El obispo fomenta “una adecuada catequesis” en toda la iglesia diocesana, tanto para los laicos como para los sacerdotes y los religiosos, a fin de que el ministerio diaconal sea comprendido en toda su profundidad.⁴ De hecho, tal catequesis es también “una

Apropiada catequesis: Una oportunidad de discernir necesidades, candidatos idóneos y puestos a nivel diocesano

“oportunidad para el Obispo, los sacerdotes, los religiosos y los laicos de discernir las necesidades y desafíos de la iglesia local, para considerar los tipos de servicios necesarios a fin de satisfacerlos, diseñar un programa diaconal para abordarlos, y comenzar el proceso de considerar qué hombres en la iglesia podrían ser invitados a asumir el ministerio diaconal”.⁵

44. La asignación de un diácono a un ministerio específico, la delineación de sus deberes y responsabilidades, y la designación de su párroco o supervisor pastoral inmediato, el cual debe ser un sacerdote, debe siempre ser expresada claramente en la carta de nombramiento firmada por el obispo diocesano. Este documento debe exponer tan explícitamente como sea posible las expectativas implícitas de los participantes, estableciendo así una clara línea de mutua responsabilidad entre ellos. El director de personal diaconal, junto con el pastor o sacerdote designado como supervisor del diácono (si se asigna al diácono a una oficina o agencia no dirigida por un sacerdote), un representante de esa oficina o agencia, y el diácono, prepararán la carta de nombramiento. “Por el bien del diácono mismo y para que no se abandone a la improvisación, es necesario que a la ordenación acompañe una clara investidura de responsabilidad pastoral.”⁶ Aunque la esposa del diácono casado ya haya dado su consentimiento, antes de la ordenación de su esposo, a las exigencias del ministerio diaconal, debe sin embargo “ser informada sobre las actividades del marido de tal modo que se concierte y realice una equilibrada y armónica relación entre la vida familiar, profesional y eclesial.”⁷ Hasta el momento en que la carta de nombramiento sea firmada por el obispo y públicamente anunciada por la oficina del obispo, todas las partes están obligados a la confidencialidad.

Carta de nombramiento

45. El obispo diocesano también asegura que se promuevan las “obligaciones y derechos específicos, a tenor de los cann. 273-283 del *Código de Derecho Canónico*, que se refieren a las obligaciones y a los derechos de los clérigos, con las peculiaridades allí previstas para los diáconos”.⁸

Obligaciones y derechos

46. La transición del candidato de su formación a un ministerio diaconal activo requiere sensibilidad. “Su presentación a los responsables de la comunidad (párrocos, sacerdotes, etc.) y de ésta hacia el mismo diácono,

Cuidado de los diáconos recién ordenados

además de favorecer el conocimiento recíproco, contribuirá a lograr rápidamente la colaboración sobre la base de la estima y del diálogo respetuoso en un espíritu de fe y de caridad.”⁹ Los diáconos recientemente ordenados, por tanto, serán asignados y supervisados por un sacerdote. Este cuidado pastoral de un diácono recientemente ordenado, coordinado por el director de personal diaconal, se extiende a los tres primeros años después de ordenado. Este período incluirá oportunidades para continuar su formación, con énfasis inicial en asuntos y problemas expresados por el diácono recién ordenado mientras gana experiencia. Es así mismo una magnífica oportunidad para ayudar a la familia del diácono mientras ésta se acostumbra a su nueva situación en la comunidad.

47. Se debe elaborar, con la aprobación del obispo diocesano, un plan de formación realista para continuar la educación y la formación de cada diácono y de toda la comunidad diaconal “que tenga en cuenta la edad y las situaciones específicas de los diáconos, junto con las exigencias de su ministerio pastoral.”¹⁰

Formación y educación continuas

El director de personal diaconal deberá coordinar la preparación, implementación y evaluación de este programa. “Para los diáconos casados se deben programar, además de las ya dichas, otras iniciativas y actividades de formación permanente, en las que, según la oportunidad, participarán, de alguna manera, su mujer y toda la familia, teniendo siempre presente la esencial distinción de funciones y la clara independencia del ministerio.”¹¹ Igualmente, deben planearse iniciativas especiales para la formación continua de diáconos no casados.

Relación con la diócesis

48. Mientras asume formas diversas del ministerio diaconal, un diácono puede ejercer su servicio tanto en el ámbito diocesano como en una tarea individual. Por lo tanto, puede conferírsele una

Toda acción diaconal debe ser motivada por la caridad y el servicio

responsabilidad específica, si llena los requisitos necesarios, en una posición administrativa a nivel diocesano o parroquial.¹² Sin embargo, en el desarrollo de estos oficios, “el diácono tendrá siempre bien presente que cada acción en la Iglesia debe ser signo de caridad y servicio a los hermanos... Por tanto, para salvaguardar la integridad del ministerio diaconal,

aquel que es llamado a desempeñar estos oficios, sea puesto, igualmente en condición de desarrollar el servicio típico y propio del diácono.”¹³

49. Los diáconos que llenen los requisitos y posean la experiencia y los talentos necesarios, pueden ser nombrados miembros del consejo pastoral diocesano, del consejo diocesano de finanzas o de comisiones diocesanas. También puede asignárseles un trabajo pastoral específico en sectores sociales que requieren especial cuidado pastoral: por ejemplo, las necesidades pastorales de la familia o de los grupos étnicos.¹⁴ Pueden también participar en el sínodo diocesano.¹⁵ Pueden ejercer los cargos de canciller, juez, asesor, auditor, promotor de la justicia, defensor del vínculo, y notario, o pueden servir como funcionarios en organismos financieros diocesanos¹⁶. Sin embargo, los diáconos “no pueden ser miembros del consejo presbiteral, en cuanto que éste representa exclusivamente al presbiterio.”¹⁷ Los diáconos no pueden “ser constituidos vicarios judiciales, ni vicarios adjuntos, en cuanto que estos oficios están reservados a sacerdotes.”¹⁸ Para fortalecer el carácter diaconal de la iglesia diocesana se tratará, por tanto, de incluir, en cuanto sea posible, una presencia diaconal en las estructuras diocesanas, al igual que en la parroquia.¹⁹ A los diáconos que tienen entrenamiento y experiencia en la administración parroquial puede confiárseles, bajo la supervisión de un pastor o sacerdote canónicamente nombrado, la cooperación en el cuidado pastoral de una parroquia o la guía temporal de una parroquia que padece, por escasez, de los inmediatos beneficios de un párroco residente.²⁰ En estas situaciones extraordinarias, los diáconos “tienen siempre la precedencia sobre los fieles no ordenados,” y su autoridad y responsabilidad “deben ser cuidadosamente definidas por escrito en el momento de conferirles el oficio.”²¹

*Nombramientos
diocesanos*

Relación con el sacerdocio

50. Los diáconos ejercen su ministerio en comunión no solamente con sus obispos sino también con los sacerdotes que sirven en la iglesia diocesana. Como colaboradores en el ministerio, los sacerdotes y los diáconos son participantes complementarios pero subordinados en un único ministerio apostólico conferido por Cristo a los apóstoles y a sus sucesores. El diaconado no es una forma abreviada o substituta del sacerdocio, sino una orden completa por sí misma.²² Los diáconos

*Ministerios
complementarios*

permanentes deben fomentar lazos fraternales con los diáconos en transición. Mediante contactos formales arreglados por el diaconado diocesano y la oficina de vocaciones con el programa del seminario, en ministerios de colaboración diocesanos y parroquiales, y compartiendo oportunidades de estudio y oración, la Orden de los Diáconos puede ser más claramente comprendida y apreciada por quienes van a ser ordenados sacerdotes.

51. El obispo diocesano puede asignar a un diácono para ayudar a un sacerdote a quien se le han confiado el cuidado pastoral de una o varias parroquias.²³ Los diáconos que poseen experiencia administrativa y han recibido entrenamiento teológico pastoral pueden ser llamados a guiar comunidades cristianas que no tienen el inmediato beneficio de un sacerdote residente.²⁴ “Si es deber de los diáconos el respetar siempre la tarea del párroco y cooperar en comunión con todos aquellos que condviden el cuidado pastoral, es también su derecho el ser aceptados y plenamente reconocidos por todos.”²⁵ Cuando se encomienda a un diácono guiar una comunidad parroquial, “se debe precisar que el moderador es un sacerdote, ya que sólo él es el ‘pastor propio’ y puede recibir el encargo de la ‘cura animarum’, para la cual el diácono es cooperador.”²⁶ “En los lugares donde ningún sacerdote esté disponible para celebrar la Eucaristía . . . es una función de suplencia que el diácono desempeña por mandato eclesial”²⁷ en ausencia del sacerdote. Si el obispo decide instituir consejos pastorales, estos diáconos son miembros de los mismos por derecho.²⁸

Cuidado pastoral de una parroquia

52. Los diáconos y los sacerdotes, como ministros ordenados, deben desarrollar un sincero respeto mutuo, ya que son testigos ante la comunidad de la comunión y de la misión que comparten el uno con el otro y con el obispo diocesano de servir mutuamente al pueblo de Dios.²⁹ Para fomentar esta comunión, es importante que la diócesis ofrezca anualmente oportunidades de retiros compartidos, días de reflexión, reuniones de decanatos, días de estudios de educación continua, y trabajos compartidos en concilios y comisiones diocesanos, al igual que ocasiones para alternar socialmente regularmente programadas. Además, la comunión y misión de la Iglesia la forman no sólo los ministros en virtud del Sacramento del Orden sino también todos los fieles laicos.³⁰ Por tanto, el obispo, los sacerdotes y los diáconos necesitan acoger, inspirar y

Testigos de comunión y misión

animar a los fieles laicos a participar en la comunión y misión de la Iglesia por su condición de bautizados y su vocación específica.³¹

53. Los sacerdotes deben ser informados de la identidad sacramental del diácono. También deben tener conocimiento de la naturaleza de la espiritualidad diaconal y de las funciones específicas que los diáconos desempeñarán dentro de la iglesia diocesana.³² Los sacerdotes necesitan colaborar con el obispo diocesano en la inclusión de los diáconos en la vida y el ministerio de la iglesia diocesana. Los párrocos especialmente toman parte en los procesos de presentación, selección y evaluación de los aspirantes y candidatos. Los sacerdotes deben servir como directores espirituales y supervisores pastorales, y pueden servir como miembros del cuerpo docente. Deben catequizar al pueblo sobre la vocación ordenada del diácono y buscar activamente, con ayuda de la comunidad parroquial, candidatos competentes para este ministerio.³³

*Formación teológica
y colaboración de los
sacerdotes*

Relación entre los diáconos y aquellos en formación

54. Los diáconos, en virtud del orden recibido, están unidos entre sí por la hermandad sacramental. Todos ellos actúan para la misma causa: dar testimonio de Cristo, el Diácono siervo. “Siéntase cada diácono ligado a sus hermanos con el vínculo de la caridad, de la oración, de la obediencia al propio obispo, del celo ministerial y de la colaboración.”³⁴ Por lo tanto, “es bueno que los diáconos, con el consentimiento del obispo . . . se reúnan periódicamente para verificar el ejercicio del propio ministerio, intercambiar experiencias, proseguir la formación, estimularse recíprocamente en la fidelidad.”³⁵ Canónicamente, los diáconos pueden “asociarse entre ellos, con el fin de favorecer su vida espiritual, ejercitar obras de caridad y de piedad y conseguir otros fines, en plena conformidad con su consagración sacramental y su misión.”³⁶ Sin embargo, se debe notar que las asociaciones que se forman como grupos de presión que pueden promover conflicto con el obispo son completamente incompatibles con el estado clerical.³⁷ Sería de desear, por tanto, que el obispo diocesano instituyera una organización compuesta de un número apropiado de diáconos para coordinar el ministerio y la vida diaconal en la diócesis.³⁸ El obispo diocesano serviría como su presidente y aprobaría sus estatutos.³⁹

*Hermandad
sacramental*

Finalmente, la comunidad diaconal debe ser, para aquellos en la ruta de formación hacia el aspirantado y el discernimiento, “una valiosa ayuda a los aspirantes y a los candidatos al diaconado en el discernimiento de su vocación, en la maduración humana, en la iniciación a la vida espiritual, en el estudio teológico y en la experiencia pastoral.”⁴⁰

Relación con religiosas y religiosos

55. Los diáconos deben promover la colaboración entre sí mismos y entre las religiosas y los religiosos que también han dedicado su vida al servicio de la Iglesia. La sensibilidad pastoral entre diáconos y religiosos debe ser cuidadosamente nutrida. Las oportunidades para el diálogo entre diáconos y religiosos pueden ser útiles a la Iglesia para desarrollar y mantener la comprensión y el apoyo mutuos de sus vocaciones particulares, ya que cada una de ellas cumple a su manera la común misión de servir a la Iglesia.

Diáconos y religiosos: colaboradores en el ministerio

Relación con los laicos

56. Por su ordenación, los diáconos son miembros del clero.⁴¹ La gran mayoría de los diáconos en los Estados Unidos, casados o célibes, tienen empleo secular y no se dedican exclusivamente a ministerios relacionados con la Iglesia. Esta combinación de un ministerio ordenado y una ocupación secular, y de obligaciones personales y familiares, ofrece una gran oportunidad de fortalecer al laicado y mostrarle que ellos también pueden integrar su llamado bautismal y su estado de vida a practicar su fe cristiana en la sociedad.⁴²

Fomentar la misión de los fieles

57. Los laicos, como miembros de la Iglesia, tienen la obligación y el derecho de compartir en la comunión y misión de la Iglesia. Por su ordenación al servicio, el diácono promueve activamente los varios apostolados laicos y guía a éstos en comunión con el obispo y con los sacerdotes locales.⁴³ En colaboración con su obispo y los sacerdotes de su diócesis, el diácono desempeña un papel especial para promover la comunión y contrarrestar el fuerte énfasis en el individualismo, tan predominante en Estados Unidos. Elegido para servir, el diácono une al individuo con los

La Iglesia: Una comunión para servir

diversos segmentos de la comunidad creyente. En sus obras de caridad, el diácono guía y es testigo ante la Iglesia del “amor de Cristo hacia todos los hombres y no por los intereses personales o por las ideologías, que lesionan la universalidad de la salvación... la diaconía de la caridad conduce necesariamente a promover la comunión al interno de la Iglesia particular. La caridad es, en efecto, el alma de la comunión eclesial.”⁴⁴

Relación con la sociedad

58. El diaconado se vive en forma particularmente poderosa en la manera en que un diácono cumple con sus obligaciones en su ocupación secular, en sus responsabilidades cívicas y públicas, y entre sus familiares y vecinos. Esto, a su vez, permite al diácono devolver a la Iglesia una apreciación del significado y valor del Evangelio al discernirlo en la vida e interrogantes de las personas a quienes trata. En su prédica y en sus enseñanzas, el diácono expresa a los demás las necesidades y esperanzas que él ha vivido, animándolos y motivándolos, y facilitando así un compromiso de los fieles laicos con el servicio evangélico en el mundo.⁴⁵

Los diáconos deben participar en el mundo

59. Específicamente, en el tercer milenio cristiano, “es necesario un creciente empeño apostólico de todos en la Iglesia, renovado y generoso, personal y al mismo tiempo comunitario”.⁴⁶ En el centro de este llamado está el conocimiento de una nueva evangelización que vuelva a encender la llama de la fe en la conciencia cristiana de muchos para que la jubilosa proclamación de la salvación resuene en la sociedad.⁴⁷ El diácono, como heraldo del Evangelio, tiene una responsabilidad pastoral importante en la nueva evangelización.⁴⁸ El papa Juan Pablo II recuerda a la Iglesia que lo que más fuertemente lo motiva a proclamar la urgencia de la evangelización misionera es que es el principal servicio que la Iglesia brinda a todo individuo en el mundo moderno.⁴⁹ El diácono es ordenado precisamente para servir tanto en el santuario como en la plaza del mercado.

El diácono y la nueva evangelización

60. El empleo seglar de un diácono también está ligado con su ministerio.⁵⁰ Aunque su trabajo seglar puede beneficiar a la

Compatibilidad entre el ministerio y el empleo

comunidad, algunas profesiones resultan incompatibles con las responsabilidades pastorales de su ministerio. El obispo, “teniendo presente las exigencias de la comunión eclesial y los frutos de la acción pastoral al servicio de ésta, debe valorar prudentemente cada caso, aunque cuando se verifiquen cambios de profesión después de la ordenación diaconal.”⁵¹

Unidad y actividad pastoral

61. Bajo la autoridad del obispo diocesano, y mediante reuniones periódicas y acción cooperativa, “sacerdotes, diáconos, religiosas, religiosos y laicos comprometidos en el ejercicio del cuidado pastoral [pueden] superar el aislamiento de pequeños grupos . . . y garantizar la unidad de perspectivas y de acción ante los distintos modelos pastorales.”⁵²

Servicios coordinados por la diócesis

II. Espiritualidad diaconal

Introducción

62. Las fuentes primarias de la espiritualidad de un diácono son su participación en los sacramentos de iniciación cristiana al igual que su identidad sacramental y su participación en el ministerio ordenado. La espiritualidad de un diácono casado se nutre además en el Sacramento del Matrimonio, que santifica el amor conyugal y lo constituye en signo del amor con que Cristo se da a la Iglesia. Para el diácono célibe, amar a Dios y servir a su prójimo arraiga todo su ser en una consagración total y completa a Cristo. Para cada diácono, su modelo por excelencia es Cristo siervo, que vivió totalmente dedicado al servicio de Dios, por el bien de los hombres.⁵³ Para vivir su ministerio en forma cabal, “el diácono necesita estar con Cristo para que sea Él quien lleve la responsabilidad del ministerio.”⁵⁴

Cristo siervo

Vida espiritual

63. Los diáconos están obligados a dar prioridad a la vida espiritual y a vivir su *diaconía* con generosidad. Deben integrar sus obligaciones familiares, su vida profesional y las responsabilidades de su ministerio para

Prioridad de la vida espiritual

crecer en su compromiso con la persona y misión de Cristo siervo. Los clérigos están obligados a buscar la santidad “ya que, consagrados a Dios por un nuevo título en la recepción del orden, son administradores de los misterios del Señor en servicio de su pueblo.”⁵⁵

Una vida sencilla

64. A los diáconos se les encomienda en su ordenación vivir siempre de acuerdo con el ejemplo de Cristo e imitar a Cristo que no vino a ser servido sino a servir. Por lo tanto, los diáconos son llamados a vivir sencillamente. La sencillez de su vida permite a un clérigo brindar apoyo y solidaridad a los necesitados en sus esfuerzos por crear una sociedad más justa; ser más sensibles y más capaces de entender y discernir las realidades e implicaciones de los aspectos económicos y sociales de su vida, y promover una opción preferencial por los pobres.⁵⁶ El significado profético de este estilo de vida, tan necesario en las sociedades prósperas y de consumo,⁵⁷ es un importante testimonio para animar la *diaconía* de todo cristiano a servir “sobre todo a los pobres y a cuantos sufren.”⁵⁸

Un estilo de vida sencillo

Servicio pastoral

65. Como observó el papa Juan Pablo II, “a la hora de decidir el restablecimiento del diaconado permanente influyó notablemente la necesidad de una presencia mayor y más directa de ministros de la Iglesia en los diversos ambientes: familia, trabajo, escuela, etc., además de en las estructuras pastorales constituidas.”⁵⁹ Aunque transformar al mundo es responsabilidad del laico, el diácono en comunión con su obispo y el presbiterado diocesano exhorta, consagra y guía al pueblo de Dios a vivir fielmente la comunión y la misión que comparten en Cristo, especialmente la de hacer visible el Evangelio en su vida diaria mediante su preocupación por la justicia, la paz y el respeto a la vida.⁶⁰

Comprometidos en el mundo

III. El diácono en su estado de vida

El diácono casado

66. La mayoría de los diáconos en los Estados Unidos son casados.⁶¹ Estos hombres traen al Sacramento de las Órdenes Sagradas el regalo que ya han recibido y todavía nutren por su participación en el Sacramento del Matrimonio. Este sacramento santifica el amor entre los esposos, haciéndolo un signo eficaz del amor con el que Cristo se entrega a la Iglesia. El matrimonio requiere una “donación interpersonal, mutua fidelidad, fuente de vida nueva, sostén en los momentos de alegría y de dolor.”⁶² Vivido con fe dentro de la Iglesia doméstica, este ministerio es un signo para toda la Iglesia del amor de Cristo y constituye la base del singular don del diácono casado en la Iglesia.⁶³

El amor matrimonial es signo del amor de Cristo por la Iglesia

67. “El diácono y su esposa deben ser un ejemplo vivo de *fidelidad e indisolubilidad en el matrimonio cristiano* ante un mundo urgentemente necesitado de tales signos. Afrontados con *espíritu de fe*, los retos de la vida matrimonial y las exigencias de la vida diaria fortalecen la vida familiar no sólo de la comunidad eclesial sino de toda la sociedad. Hacen ver también cómo pueden ser armonizadas en el *servicio a la misión de la Iglesia* las obligaciones de la familia, trabajo y ministerio. Los diáconos, sus esposas y sus hijos pueden constituir una fuente de ánimo para todos cuantos están trabajando por la promoción de la vida familiar.”⁶⁴

Vida familiar, trabajo y ministerio

68. El diácono casado, su esposa y su familia, dan testimonio de la santidad del matrimonio. Mientras más crezcan en mutuo amor, conformando sus vidas a las enseñanzas de la Iglesia sobre matrimonio y sexualidad, más dan a la comunidad cristiana un modelo del amor, la compasión y el sacrificio personal de Cristo. Recuerde siempre el diácono casado que por su participación sacramental en ambos sacramentos, primero en el Matrimonio y de nuevo en las Órdenes Sagradas, debe ser fiel a ambos. Con integridad debe vivir ambos sacramentos en armonía y equilibrio. La esposa de un diácono debe ser incluida con su esposo, cuando sea apropiado, en reuniones del personal

Testigo de la santidad del matrimonio

diocesano, del clero y parroquial. Un diácono y su esposa, como hombre y mujer espirituales y como pareja, tienen mucho que compartir con el obispo y sus sacerdotes sobre el Sacramento del Matrimonio. Una familia diaconal también es una presencia que ofrece un ejemplo incomparable de la familia doméstica. Afrontando con espíritu de fe los retos de la vida matrimonial y las exigencias del diario vivir, el diácono casado y su familia fortalecen la vida familiar no solamente de la comunidad eclesial sino de toda la sociedad.⁶⁵

El diácono célibe

69. La Iglesia reconoce el don del celibato que Dios concede a algunos de sus miembros, quienes lo viven sin reservas “*en su verdadera naturaleza* y en su verdadera finalidad, y, por tanto, en sus motivaciones evangélicas, espirituales y pastorales.”⁶⁶ El significado esencial del celibato se basa en la predicación de Jesús del reino de Dios. Su fuente más profunda es el amor a Cristo y la dedicación a su misión. “En efecto, en el celibato, el amor se presenta como signo de consagración total a Cristo con corazón indiviso y de una más libre dedicación al servicio de Dios y de los hombres, precisamente porque la elección del celibato no es desprecio del matrimonio, ni fuga del mundo, sino más bien es un modo privilegiado de servir a los hombres y al mundo.”⁶⁷

*Celibato:
consagración a Cristo
con todo el corazón*

70. El compromiso del celibato sigue siendo una de las expresiones más fundamentales del llamado de Jesús a un discipulado radical para el bien del reino en la tierra y como una señal escatológica del reino celestial.⁶⁸ “Esta perfecta continencia por el reino de los cielos siempre ha sido considerada por la Iglesia en grandísima estima, como señal y estímulo de la caridad y como un manantial extraordinario de espiritual fecundidad en el mundo.”⁶⁹

*Celibato: discipulado
radical*

71. Si el diácono célibe renuncia a una familia, gana otra. En Cristo, aquellos a quienes sirve se convierten en madre, hermano y hermana. De este modo el celibato como señal de caridad pastoral toma carne. La reciprocidad y el mutuo afecto compartidos con muchos llegan a ser canales que moldean y dan forma al amor pastoral del diácono célibe y a su sexualidad. “El celibato... no se puede considerar simplemente como una norma jurídica...”

sino como un valor profundamente ligado con la sagrada Ordenación, que configura a Jesucristo... con la disponibilidad plena y gozosa del corazón para el ministerio pastoral.”⁷⁰

El celibato afecta a todos los diáconos

72. De un modo u otro, el celibato afecta a todo diácono sea casado o soltero. Es esencial que el diácono no casado entienda la naturaleza del celibato —su valor y su práctica. Esto no solo fortalece y nutre su propio compromiso a la castidad marital, sino que también ayuda a prepararlo para la posibilidad de vivir la castidad célibe si su esposa fallece antes que él. Esto es particularmente esencial en el diaconado. Trágicamente, algunos diáconos casados al ser ordenados sólo comienzan a enfrentar el asunto del celibato al morir sus esposas. Tan difícil como es este proceso, todos los diáconos necesitan apreciar el impacto que el celibato puede tener en su vida y ministerio.

El celibato afecta a todos los diáconos

El diácono viudo

73. El fallecimiento de la esposa de un diácono casado “es un momento de la existencia que pide ser vivido en la fe y en la esperanza cristiana.”⁷¹ La muerte de la esposa de un diácono casado presenta una situación nueva en la diaria rutina de su vida familiar y de su ministerio. Se debe tener caridad con el diácono que ha quedado viudo mientras éste evalúa y acepta sus nuevas circunstancias personales para que no descuide su deber primordial como padre de sus hijos o cualquier nueva necesidad que su familia pueda tener.⁷² De ser necesario, se debe ayudar al diácono viudo a buscar consejo profesional y dirección espiritual para enfrentar e integrar el proceso de la pérdida de su esposa. Además, el lazo fraternal con su obispo, los sacerdotes con quienes ejerce su ministerio, y la comunidad diaconal debe ofrecerle consuelo y aliento en este momento especial de su vida.⁷³ Esta adaptación a un nuevo estado de vida se logra con el tiempo con oración, consejo y una “intensificación de la propia entrega a los demás, por amor de Dios, en el ministerio.”⁷⁴

Ministerio a un diácono viudo

74. Así mismo se debe ser comprensivo con la viuda de un diácono ya que ella compartió muy íntimamente la vida de su esposo y

Ministerio a la viuda del diácono

su testimonio ministerial. El obispo y su párroco, así como la comunidad diaconal y parroquial, deben ofrecerle apoyo adecuado y apropiado en su dolor. Las viudas de los diáconos deben permanecer conectadas con la comunidad diaconal, no sólo para obtener apoyo y ánimo, sino por los lazos especiales que se han forjado en virtud de la ordenación de su esposo.

75. En casos excepcionales, la Santa Sede puede otorgar una dispensa para contraer nuevas nupcias⁷⁵ o para liberarse de las obligaciones del estado clerical. Sin embargo, para asegurar una decisión madura al tratar de discernir la voluntad de Dios, debe proporcionarse buen cuidado pastoral y dejar pasar un período de tiempo suficiente y adecuado antes de solicitar estas dispensas. Si una dispensa para contraer nuevas nupcias es solicitada y concedida, se requerirá tiempo adicional para formar una relación estable en el nuevo matrimonio, y para permitir que su nueva esposa obtenga suficiente conocimiento y experiencia sobre el diaconado con el fin de darle apoyo y consentimiento informado por escrito.

Dispensas para casarse o de las obligaciones del estado clerical

Un diácono y su familia ante el divorcio

76. El divorcio entre el diácono y su esposa puede ocurrir. En esta situación, debe ofrecerse cuidado pastoral apropiado al diácono, a su esposa y a sus hijos. Este cuidado pastoral, que puede ser facilitado por el director del personal diaconal o por cualquier otra persona calificada, en nombre del obispo, debe durar el tiempo necesario para cubrir todas las etapas de duelo y adaptación ocasionadas por el divorcio. La determinación del estado ministerial del diácono divorciado requerirá sensibilidad y prudencia por parte del obispo, del párroco o supervisor pastoral, de la comunidad ministerial, y de otras instituciones en las que el diácono sirve. Los miembros de la comunidad ministerial están también en una posición única de ofrecer apoyo, según sea apropiado, para ayudar a la pareja divorciada y a su familia a enfrentar los desafíos que un divorcio conlleva.

Cuidado pastoral al diácono divorciado y a su familia

IV. La permanencia de la Orden de los Diáconos

77. La restauración y renovación del diaconado en el Concilio Vaticano II está basada en el principio de que el diaconado es una categoría estable y permanente del ministerio ordenado. Sin embargo, ya que la historia del orden en el último milenio se ha centrado en el diaconado como una etapa transitoria hacia el sacerdocio, aquellas acciones que puedan confundir la estabilidad y permanencia del orden deben limitarse. Esto incluiría la ordenación al sacerdocio de diáconos célibes o viudos. “Por tanto, un eventual paso al presbiterado [de un diácono permanente]... será una rarísima excepción, posible sólo cuando especiales y graves razones lo sugieran... Dada la excepcionalidad del caso, es oportuno que él consulte previamente a la Congregación para la Educación Católica respecto a lo que se refiere al programa de preparación intelectual y teológica del candidato y la Congregación para el Clero acerca el programa de preparación pastoral y las actitudes del diácono al ministerio presbiteral.”⁷⁶

*Orden de Diáconos:
permanente y estable*

V. Obligaciones y derechos del diácono

Incardinación

78. “Mediante la imposición de las manos y la oración consecratoria [el diácono] es constituido ministro sagrado, miembro de la jerarquía.”⁷⁷ Habiendo expresado ya claramente por escrito su intención de servir a la Iglesia diocesana por el resto de su vida, después de su ordenación el diácono es incardinado en la Iglesia diocesana. “La incardinación es un vínculo jurídico, que tiene valor eclesiológico y espiritual en cuanto que expresa la dedicación ministerial del diácono a la Iglesia.”⁷⁸

*Incardinación:
vínculo jurídico*

El Ministerio de la Palabra en la Iglesia

79. Como participante del ministerio de la palabra en la Iglesia, el diácono obedece la responsabilidad que se le dio al ordenarse: “Recibe el Evangelio de Cristo cuyo heraldo eres ahora. Cree lo que lees,

*“Recibe el Evangelio
de Cristo cuyo
heraldo eres ahora”*

enseña lo que crees, y practica lo que enseñas.”⁷⁹ El diácono debe ser siempre un estudiante de la Palabra de Dios, pues sólo cuando esa Palabra esté profundamente arraigada en su propia vida, puede él llevarla a los demás.⁸⁰ El diácono debe recordar que, como miembro que es de la jerarquía, sus acciones y pronunciamientos involucran a la Iglesia y a su Magisterio. Por tanto, está obligado a valorar la comunión y misión que le unen con el Santo Padre y con su propio obispo, especialmente al predicar la Sagrada Escritura, el Credo, las enseñanzas católicas y la disciplina de la Iglesia.⁸¹

80. Los diáconos son ordenados para “proclamar el Evangelio y predicar la palabra de Dios.”⁸² “Gozan de la facultad de predicar en cualquier parte, según las condiciones previstas por el Código [la ley canónica].”⁸³ Se debe entrenar a los diáconos para que preparen sus homilías “con especial cuidado en la oración, en el estudio de los textos sagrados, en la plena sintonía con el Magisterio y en la reflexión sobre las expectativas [edad, cultura y habilidades] de los destinatarios.”⁸⁴ Además, “a través de su buena conducta... [al] transmitir las enseñanzas cristianas o al estudiar los problemas de su tiempo... [los diáconos] colaboran con el obispo y con los presbíteros en el ejercicio del ministerio, no de la propia sabiduría, sino de la Palabra de Dios, invitando a todos a la conversión y a la santidad.”⁸⁵

La diaconía de la palabra

81. Los diáconos tengan presente que es necesario someter al juicio del ordinario, antes de su publicación, los escritos concernientes a la fe y a las costumbres. Los diáconos han de adherirse a las normas establecidas por la Conferencia Episcopal de Estados Unidos o a las pautas diocesanas cuando participen en transmisiones por radio o televisión, medios públicos e Internet.⁸⁶

Publicaciones, uso de medios públicos y del Internet

El Ministerio de la Liturgia en la Iglesia

82. Como participante ordenado en el ministerio de la liturgia en la Iglesia, el diácono confirma su identidad como servidor del Cuerpo de Cristo. En la celebración de los sacramentos, ya sea que presida o asista al que preside, “recuerde que estas acciones de la Iglesia, si son vividas con fe y reverencia, contribuyen al crecimiento de su vida espiritual y a la edificación de la comunidad cristiana.”⁸⁷

La diaconía de la liturgia

83.

El diácono, en comunión

jerárquica con el obispo y los sacerdotes, sirve en la santificación de la comunidad cristiana. “En el ofrecimiento del Sacrificio eucarístico, el diácono no está en condiciones de realizar el misterio sino que, por una parte representa efectivamente al Pueblo fiel, le ayuda en modo específico a unir la oblación de su vida a la oferta de Cristo; y por otro sirve, en nombre de Cristo mismo, a hacer partícipe a la Iglesia de los frutos de su sacrificio.”⁸⁸ Durante el ejercicio de los ministerios litúrgicos, “sean siempre fieles a cuanto se pide en los libros litúrgicos, sin agregar, quitar o cambiar algo por propia iniciativa... Lleven dignamente los ornamentos litúrgicos prescritos. La dalmática, según los diversos y apropiados colores litúrgicos, puesta sobre el alba, el cingulo y la estola, ‘constituyen el hábito propio del diácono.’”⁸⁹ Las funciones litúrgicas específicas del diácono en el rito latino de la Iglesia Católica están contenidas en el Capítulo Uno de este *Directorio*.

El Ministerio de la caridad y la justicia de la Iglesia

84. Como participante ordenado en el ministerio de la caridad y la justicia de la Iglesia, el diácono asume los deberes encomendados a él por su obispo con humildad y entusiasmo. En el centro de su espiritualidad, el diácono pone a Cristo y es guiado por el amor de Cristo al cuidar a quienes tiene bajo su cargo: “La caridad es, en efecto, el alma de la comunión eclesial.”⁹⁰

La diaconía de la caridad

85. En la oración de ordenación diaconal, el obispo implora a Dios que los diáconos “estén llenos de toda virtud: sinceros en la caridad, premurosos hacia los pobres y los débiles, humildes en su servicio... sean imagen de tu Hijo, que no vino para ser servido sino para servir.”⁹¹ Por tanto, “con el ejemplo y la palabra,” el diácono se pondrá “en constante servicio a los hermanos.”⁹² Este servicio comprenderá obras de caridad diocesanas y parroquiales, incluyendo las preocupaciones de la Iglesia sobre la justicia social. Se extenderá también a la formación cristiana —trabajando con jóvenes y adultos para promover la justicia y la vida en todas sus etapas —transformando el mundo mediante el testimonio personal en conformidad con el Evangelio de vida y justicia. El diácono debe tratar, por lo tanto, de servir a toda la humanidad “sin discriminaciones, prestando particular atención a los

que más sufren y a los pecadores.”⁹³ Finalmente, la principal *diaconía*, un signo de la misión de la Iglesia, “debe hacer experimentar a [todos aquellos a quienes sirve] el amor de Dios e inducirlos a la conversión, a abrir su corazón a la gracia.”⁹⁴

VI. United States Conference of Catholic Bishops: Ley particular que gobierna a los diáconos en Estados Unidos

86. Varios asuntos importantes han surgido con relación al ministerio diaconal. Debido a las diversas respuestas que existen en los Estados Unidos, la Conferencia Nacional de Obispos Católicos de los Estados Unidos ha publicado la siguiente *ley particular* para ofrecer un enfoque más armonioso.

<i>Ley particular</i>

Edad de ordenación

87. De acuerdo con el Derecho Canónico, la Conferencia Nacional de Obispos Católicos de los Estados Unidos establece una edad mínima para la ordenación al diaconado permanente de treinta y cinco años para todos los candidatos, casados o célibes. El establecimiento de una edad máxima para la ordenación se deja a discreción del obispo diocesano, teniendo en cuenta tanto las necesidades diocesanas como las demandas de la vida diaconal y del ministerio.

Título clerical

88. Aunque han surgido varias formas de dirigirse a los diáconos, la Congregación para el Clero ha determinado que entre todas las formas de dirigirse a los diáconos permanentes, el título apropiado es “Diácono”⁹⁵.

Vestuario clerical

89. El Código de Derecho Canónico no obliga a los diáconos permanentes a usar vestuario eclesiástico.⁹⁶ Pero, por ser ellos prominentes y activos en profesiones seculares y en la sociedad, la Conferencia Nacional de Obispos Católicos de los Estados Unidos especifica que los diáconos permanentes deben semejarse a los fieles laicos en la forma de

vestir y en su estilo de vida. Cada obispo diocesano debe, sin embargo, determinar y promulgar cualquier excepción a esta regla y especificar el atuendo clerical apropiado, si ha de usarse.⁹⁷

Liturgia de las horas

90. Los diáconos permanentes deben incluir en sus oraciones diarias aquellas partes de la liturgia de las horas conocidas como Oraciones de la Mañana y de la Tarde. Los diáconos permanentes están obligados a orar por la Iglesia universal. Cuando sea posible, deben rezar estas oraciones con la comunidad a la que han sido asignados como ministros.

Participación en puestos políticos

91. Un diácono permanente no puede someter su nombre para elección a ningún cargo público o para ninguna otra elección general, ni aceptar nominación o nombramiento a un cargo público sin previo permiso escrito del obispo diocesano.⁹⁸ El diácono permanente no puede participar activa y públicamente en la campaña política de otra persona sin permiso previo por escrito del obispo diocesano.

Ausencia temporal de una misión

92. Los diáconos permanentes pueden ausentarse temporalmente de su sitio asignado con permiso de su párroco o del sacerdote supervisor.

Decreto de nombramiento

93. Un diácono debe recibir un decreto de nombramiento de su obispo, que debe detallar sus deberes y responsabilidades específicos y la designación de su propio pastor o sacerdote supervisor.⁹⁹

Apoyo del clero

94. Los diáconos permanentes mantendrán sus propias necesidades y las de su familia con los ingresos derivados de sus empleos de tiempo completo en la diócesis, parroquia o en

su profesión secular. En caso de necesidad individual, la Iglesia diocesana debe ayudar al diácono y a su familia, por caridad.

Seguro Social

95. Para proveer por su propio mantenimiento, cada diácono permanente está obligado a satisfacer los requerimientos legales de los beneficios del Seguro Social o de un programa comparable.¹⁰⁰

Remuneración

96. (1) Los diáconos permanentes con empleos de tiempo completo en la diócesis, la parroquia o una agencia recibirán una remuneración comparable a los salarios y beneficios ofrecidos a hombres y mujeres laicos miembros del personal, para esa ocupación específica.¹⁰¹

(2) Los diáconos permanentes con empleos seculares de tiempo completo, al igual que aquellos en ministerios a tiempo parcial, deben recibir reembolso por gastos legítimos incurridos en sus ministerios.¹⁰²

Formación continua y retiro espiritual

97. Los diáconos tienen derecho a un período de tiempo cada año para continuar su educación y para retiro espiritual. Deben establecerse normas en cada diócesis sobre la duración apropiada de esas actividades y sobre la forma en que el diácono recibirá ayuda financiera para sus gastos, ya sea de la diócesis, del lugar en donde presta su servicio ministerial, o de una combinación de fuentes.

Ayuda financiera durante su formación

98. El obispo diocesano determinará la ayuda financiera, si es el caso, que ha de ofrecerse a los solicitantes, al igual que a quienes están inscritos como aspirantes a la formación diaconal. Alguna ayuda financiera, al menos parcial, debe igualmente ofrecerse a quienes son admitidos como candidatos en formación para el diaconado, para las necesidades de su

educación (por ejemplo, inscripción, libros, grabaciones) y para aspectos obligatorios de la formación (por ejemplo, retiros obligatorios, talleres).

Pérdida del estado diaconal

99. Un diácono puede regresar al estado laico mediante dispensa canónica otorgada por la Santa Sede. Una vez retirado o dispensado, no disfrutará de ningún derecho o privilegio otorgado a los clérigos por la ley de la Iglesia.¹⁰³ Cualquier responsabilidad, financiera o legal, cesa por parte de la diócesis.

Revocación de las facultades diaconales

100. Se recuerda a los obispos que si el ministerio de un diácono permanente resulta ineficaz o aún perjudicial debido a alguna dificultad personal o comportamiento irresponsable, su misión y sus facultades ministeriales deberán ser revocadas por el obispo diocesano de acuerdo con la Ley Canónica.

Responsabilidad diocesana

101. El obispo diocesano debe proporcionar una póliza de seguro que cubra la responsabilidad legal de la diócesis por actos del diácono permanente en el curso de su ministerio público oficial. Las mismas normas que rigen la responsabilidad legal de los sacerdotes deben aplicarse a los diáconos permanentes.

Servicios de un diácono de otra iglesia diocesana

102. Un obispo diocesano no está obligado a aceptar a un diácono permanente —ordenado o incardinado en otro sitio— para un nombramiento a un ministerio diocesano o parroquial. Sin embargo, como un diácono permanente es un clérigo ordenado, el obispo ordinariamente no puede prohibir a un diácono permanente visitante el ejercicio de su orden siempre y cuando el diácono no esté bajo censura.

Diáconos permanentes de dos ritos

Cuando a un diácono permanente de las Iglesias Católicas Orientales se le conceden facultades para ayudar en la Iglesia Romana, la interpretación teológica de los sacramentos y la Orden del Diaconado en las Iglesias Católicas Orientales deben respetarse. Prácticamente, no debe permitirse a un diácono de la iglesia católica oriental solemnizar matrimonios en la iglesia romana.

Renuncia y jubilación

103. En cada diócesis deben establecerse normas tocantes a la edad, la salud y otros asuntos relacionados con la renuncia de un diácono a un cargo ministerial o a su jubilación de los deberes ministeriales.

NORMAS

(El [los] número [s] en paréntesis después de cada norma se refiere[n] al [los] párrafo [s] apropiado [s] en este *Directorio*.)

1. Incumbe al obispo el cuidado pastoral de los diáconos de la diócesis. Éste es dispensado personalmente y por medio del director de personal diaconal, que debe ser siempre un clérigo. (41)
2. Las principales consideraciones para la misión de un diácono son las necesidades pastorales de la iglesia diocesana y las calificaciones personales que el diácono ha demostrado en su experiencia previa y en el curso de su formación. (42)
3. Una introducción catequética para sacerdotes, religiosos y laicos al diaconado al ser reintegrado (restauración) y durante su desarrollo en la diócesis debe planearse e implementarse debidamente. (43, 53)
4. La misión del diácono debe ofrecer amplias oportunidades para un ejercicio integral de su triple ministerio diaconal: palabra, liturgia y caridad. (44)

5. Un programa para diáconos recién ordenados durante los tres primeros años de su ministerio será coordinado y supervisado por el director de personal diaconal. (46)
Bajo la autoridad del obispo, deben concertarse reuniones periódicas entre sacerdotes, diáconos, religiosos y laicos comprometidos en trabajo pastoral “para superar el aislamiento de pequeños grupos y para garantizar la unidad de perspectiva y de acción entre los distintos modelos pastorales.”¹⁰⁴ (61)
6. El diácono debe dar prioridad a la vida espiritual. Como ministro de la liturgia, el diácono confirma su identidad como servidor del Cuerpo de Cristo. (63, 82)
7. La vocación al diaconado permanente presupone la estabilidad y permanencia del orden. Por lo tanto, la ordenación de un diácono permanente al sacerdocio es siempre una rara excepción y debe consultarse con la Congregación de Educación Católica y la Congregación del Clero. (77)
8. Los diáconos tienen la facultad de predicar en todas partes, de acuerdo con las condiciones establecidas por la ley. (80)
9. Los diáconos están obligados a obtener permiso de sus obispos antes de someter para publicación materiales escritos concernientes a la fe y a la moral. Deben adherirse a las normas establecidas por la Conferencia Nacional de Obispos Católicos de los Estados Unidos, o a las reglas diocesanas sobre representación pública de la Iglesia. (81)
10. La edad mínima para ordenación al diaconado permanente es treinta y cinco años. El establecimiento de una edad máxima para la ordenación está a discreción del Obispo diocesano, teniendo en cuenta tanto las necesidades diocesanas como las demandas de la vida diaconal y del ministerio. (87)

11. De todas las forma de dirigirse a los diáconos permanentes, “Diácono” es la preferida. (88)
12. El *Código de Derecho Canónico* no obliga a los diáconos permanentes a usar vestuario eclesiástico. Aún más, debido a que ellos son más prominentes y activos en las profesiones y en la sociedad secular, la Conferencia Nacional de Obispos Católicos de los Estados Unidos especifica que los diáconos permanentes deben semejarse a los fieles laicos en su modo de vestir y en su manera de vivir. Cada ordinario debe, sin embargo, determinar y promulgar cualquier excepción a esta ley, lo mismo que especificar el vestuario clerical apropiado. (89)
13. Los diáconos permanentes deben incluir como parte de su oración diaria aquellas partes de la liturgia de las horas conocida como Oración de la Mañana y de la Tarde (90)
14. Un diácono permanente no puede presentar su nombre para elección a ningún cargo público o para cualquier otra elección general, ni aceptar una nominación o nombramiento a un puesto público, sin antes tener permiso escrito del obispo diocesano. Un diácono permanente no puede participar activa y públicamente en la campaña política de otra persona sin previa autorización por escrito del obispo diocesano. (91)
15. El diácono debe recibir una carta oficial de nombramiento de su obispo. (44, 45, 93)
16. Hasta que el decreto de nombramiento sea anunciado públicamente por la oficina del obispo, todas las partes están obligados a respetar la confidencialidad. (44)
17. Todo diácono permanente está obligado a satisfacer los requisitos legales de los beneficios del Seguro Social o de un programa similar. (95)

18. Los diáconos con empleos de tiempo completo en la diócesis o parroquia recibirán una remuneración comparable a los salarios y beneficios ofrecidos a hombres y mujeres laicos miembros del personal, para esa ocupación específica. (96)
19. Los diáconos con empleos seculares de tiempo completo, al igual que aquellos en ministerios a tiempo parcial, deben recibir reembolso de gastos legítimos incurridos en su ministerio. (96)
20. Para quienes hayan sido admitidos como candidatos para la formación, debe haber alguna disposición de ayuda financiera para sus necesidades de educación y aspectos obligatorios de la formación. (98)
21. El obispo diocesano debe proporcionar una póliza de seguro para cubrir la responsabilidad legal de la diócesis por acciones de un diácono permanente en el curso de su ministerio público. Las mismas normas que gobiernan la responsabilidad legal de sacerdotes en la diócesis deben aplicarse a los diáconos permanentes. (101)
22. En cada diócesis deben establecerse normas sobre edad, salud y otros asuntos que deben tenerse en consideración, relacionados con la renuncia de un diácono de un cargo ministerial o con su jubilación de los deberes de su ministerio. (103)

NOTAS: CAPÍTULO 2

- 1 DMVDP, núms. 1-2.
- 2 *Ibíd.*, núms. 8, 78, 80; cf. núm. 3.
- 3 Cf. CIC*, cc. 156, 157. DMVDP, núm. 8, llama a esta asignación de oficio escrita un “decreto de nombramiento.” Cf. también “Apéndice: Muestras de Documentos,” en *Clergy Procedural Handbook*, Randolph R. Calvo y Nevin J. Klinger, eds. (Washington, D.C.: Sociedad de Derecho Canónico de América, 1992), 128ff, para ejemplos de posibles formularios de la carta de nombramiento.
- 4 NBFDP, núm. 16.
- 5 PDG (1984), núm. 51.
- 6 DMVDP, núm. 40; cf., también, *Ibíd.*, núm. 41. El decreto de nombramiento debe especificar el ministerio del diácono. No es necesario otro “acuerdo ministerial”, ni debe ser firmado por la esposa del diácono: esto causa confusión en las líneas de ministerio y autoridad. De la Congregación para la Educación Católica y la Congregación para el Clero, *Joint Study of the US Draft Document—Estudio conjunto del borrador del documento de los Estados Unidos —Directorio para la formación, ministerio y vida de los diáconos permanentes en los Estados Unidos*, Prot. N° 78/2000 (4 de marzo del 2002). Dada la extensa naturaleza de la información suministrada en la carta de nombramiento de los obispos, la información previamente preparada como un “acuerdo ministerial” separado, puede ahora hacerse como parte integral de la preparación de la carta de nombramiento del obispo.
- 7 DMVDP, núm. 61.
- 8 *Ibíd.*, núm. 7.
- 9 *Ibíd.*, núm. 77.
- 10 *Ibíd.*, núms. 78-79.
- 11 *Ibíd.*, núm. 81. Cf., también, núm. 60, sobre las necesidades de los diáconos célibes.
- 12 *Ibíd.*, núm. 41.
- 13 *Ibíd.*, núm. 42.
- 14 *Ibíd.*
- 15 *Ibíd.*
- 16 *Ibíd.*, núms. 42, 38.
- 17 *Ibíd.*, núm. 42.
- 18 *Ibíd.*
- 19 *Ibíd.*, núms. 41-42.
- 20 *Ibíd.*, núms. 40-42.
- 21 *Ibíd.*, núm. 41.
- 22 *Ibíd.*, núm. 1, 41.
- 23 CIC*, cc. 519, 517:1.
- 24 *Ibíd.*, núm. 517:2; DMVDP, núm. 41.
- 25 DMVDP, núm. 41.
- 26 *Ibíd.*
- 27 *Ibíd.*
- 28 *Ibíd.*, núm. 41; cf. CIC*, c. 536.
- 29 *Ibíd.*; cf. núm. 37.

- 30 Papa Juan Pablo II, *Sobre la vocación y misión de los fieles laicos en el mundo (Cristifideles Laici)* (30 de diciembre de 1988) (Washington, D.C.: Conferencia Católica de los Estados Unidos, 1988), núm. 23.
- 31 *Ibíd.*
- 32 NBFDP, núm. 90: “. . . Ordinarios . . . a quienes va dirigido este documento, procuren hacerlo objeto de atenta reflexión en comunión con sus sacerdotes y sus comunidades.”
- 33 *Ibíd.*, núm. 16.
- 34 DMVDP, núm. 6.
- 35 *Ibíd.*, núm. 6.
- 36 *Ibíd.*, núm. 11.
- 37 *Ibíd.*
- 38 *Ibíd.*, núm. 80.
- 39 *Ibíd.*
- 40 NBFDP, núm. 26.
- 41 DMVDP, núms. 1, 7.
- 42 *Ibíd.*, núm. 73.
- 43 Cf. Papa Juan Pablo II, Audiencia General, *Deacons Have Many Pastoral Functions [Los diáconos tienen muchas funciones pastorales]* (13 de octubre de 1993), núm. 5.
- 44 DMVDP, núm. 55.
- 45 *Ibíd.*, núm. 43; cf. núms. 25-27.
- 46 Congregación para el Clero, *The Priest and the Third Christian Millennium [El presbítero ante el tercer milenio cristiano]* (19 de marzo de 1999), (Washington, D.C.: Conferencia Católica de los Estados Unidos, 1999) Introducción.
- 47 *Ibíd.*
- 48 DMVDP, núm. 26.
- 49 Papa Juan Pablo II, Encíclica, *On the Permanent Validity of the Church’s Missionary Mandate (Redemptoris Missio) [Sobre la validez del mandato misionero]* (7 de diciembre de 1990) (Washington, D.C.: Conferencia Católica de los Estados Unidos, 1990), núm. 2.
- 50 DMVDP, núm. 12.
- 51 *Ibíd.*
- 52 *Ibíd.*, núm. 78.
- 53 NBFDP, núm. 11.
- 54 DMVDP, núm. 50.
- 55 CIC*, c. 276:1.
- 56 PDV, núm. 30.
- 57 *Ibíd.*
- 58 GS, núm. 1.
- 59 Papa Juan Pablo II, Audiencia General, *Deacons Serve the Kingdom of God [Los diáconos sirven el Reino de Dios]* (6 de octubre de 1993), núm. 6.
- 60 ADUS.
- 61 NSD (1996) reporta que 97 por ciento de todos los diáconos en los Estados Unidos son casados (p. 2).
- 62 DMVDP, núm. 61.
- 63 *Ibíd.*

- 64 ADUS.
- 65 *Ibíd.*
- 66 PDV, núm. 50.
- 67 DMVDP, núm. 60.
- 68 LG, núm. 42.
- 69 *Ibíd.*; cf. *The Roman Pontifical [El Pontifical Romano]* Washington, D.C.: International Commission on English in the Liturgy, 1978 [Washington, D.C.: Comisión internacional sobre el inglés en la liturgia, 1978)
- 70 PDV, núm. 50.
- 71 DMVDP, núm. 62.
- 72 *Ibíd.*
- 73 *Ibíd.*
- 74 *Ibíd.*
- 75 DMVDP, Notas 93 y 226, citando la Congregación para el Culto Divino y la Disciplina de los Sacramentos, Carta Circular Prot. N° 263/97 (6 de junio de 1997), núm. 8.
- 76 *Ibíd.*, núm. 5.
- 77 *Ibíd.*, núm. 1.
- 78 *Ibíd.*, núm. 2; cf. Comité de Obispos sobre el Diaconado, Conferencia Nacional de Obispos Católicos, *Protocolo para la incardinación/excardinación de diáconos permanentes* (1995, revisado en 1999).
- 79 Pontifical Romano, op. cit., Ordenación de diáconos, p. 171.
- 80 San Agustín, *Serm.* 179, núm. 1.
- 81 DMVDP, núm. 23.
- 82 *Ibíd.*, núm. 24.
- 83 *Ibíd.*; cf. CIC*, c. 764.
- 84 *Ibíd.*, núm. 25.
- 85 *Ibíd.*, núm. 23.
- 86 *Ibíd.*, núm. 26.
- 87 *Ibíd.*, núm. 53.
- 88 *Ibíd.*, núm. 28.
- 89 *Ibíd.*, núm. 30.
- 90 *Ibíd.*, núm. 55.
- 91 *Ibíd.*, núm. 38, citando el Pontificale Romanum-De Ordinatione Episcopi, Presbyterorum et Diaconorum, núm. 207, p. 122.
- 92 *Ibíd.*, núm. 38.
- 93 *Ibíd.*
- 94 *Ibíd.*
- 95 “El uso del título ‘Reverendo Señor’ para los diáconos permanentes complicaría más la identificación de los diáconos. El término ‘Reverendo’ se ha asociado tradicionalmente con los presbíteros y se ha usado solamente para los diáconos en transición hacia el sacerdocio. Como hay la tendencia a considerar a un diácono como un ‘semipresbítero’, el título ‘Reverendo Señor’ podría ocasionar que se siguiera identificando el diaconado con el sacerdocio, en vez de contribuir a la independencia e integridad de la Orden del Diácono en sí misma. El título ‘Diácono’ sería, por supuesto, apropiado.” Congregación para la Educación

- Católica y Congregación para el Clero, *Joint Study of the US Draft Document—National Directory for the Formation, Ministry and Life of Permanent Diacons in the United States*, [Estudio conjunto del borrador del documento directorio nacional para la formación, el ministerio y la vida de los diáconos permanentes en los Estados Unidos] (4 de marzo del 2002) Prot. N° 78/2000 (4 de marzo del 2002). CIC*, c. 288.
- 96
- 97 Los libros litúrgicos claramente especifican las vestiduras litúrgicas de un diácono para varios ritos y celebraciones litúrgicas. Aquí se trata de que haya armonía entre las diócesis, especialmente a nivel provincial, sobre el vestuario apropiado, si lo hay, para otros ministerios clericales de los diáconos. En algunos lugares, los diáconos usan camisa clerical y cuello romano; en otros usan cruces pectorales o alfileres de diácono en la solapa, mientras que en otros usan una camisa formal modificada. Hay confusión sobre lo que es un atavío clerical apropiado entre los mismos diáconos y entre los fieles laicos. Reconociendo la diversidad geográfica y social que existe en nuestro país, el Comité de Obispos sobre el Diaconado ofrece esta ley particular como una respuesta práctica a una inquietud nacional.
- 98 DMVDP, núm. 13. La razón fundamental es que la identidad de un candidato político es muy conocida y cualquier investigación relacionada con los antecedentes o la reputación de un diácono permanente debe ser responsabilidad de las autoridades eclesiales para evitar publicidad innecesaria o injustificada en los medios publicitarios. Al hacer su determinación para dar permiso escrito, el obispo debe investigar los antecedentes del diácono permanente, incluyendo todas sus relaciones sociales (e.g., membresía en clubes, organizaciones) de modo que nada vaya a causar vergüenza a la Iglesia. El obispo debe investigar la rata de crédito del diácono para que no haya problemas de deudas irrazonables. También debe tener cuidado con proyectos para levantar fondos que el diácono, como candidato político, tendrá que iniciar al igual que comentarios inapropiados que puedan ocurrir al asociar al diácono, como candidato político, con un partido particular y su plataforma.
- 99 Ibid., núm. 41; cf. núm. 40.
- 100 Ibid., núm. 15; cf. CIC*, cc. 281, 1274.
- 101 Ibid., núm. 16.
- 102 Ibid, núm. 20. Ejemplos incluyen videos para programas de preparación bautismal, panfletos, refrescos para reuniones y vestuario distintivo clerical. También puede incluir reembolso por gastos de gasolina por uso de su automóvil en su ministerio, usando los millajes y records estándar del IRS.
- 103 Ibid., núm. 21; cf. CIC*, cc. 290-293.
- 104 DMVDP, núm. 78.

CAPÍTULO TRES

DIMENSIONES EN LA FORMACIÓN DE DIÁCONOS

I. Introducción

104. Hay tres itinerarios separados pero integrales que constituyen un programa diocesano unificado para la formación de diáconos: aspirantado, postulante y postordenación. Aunque este *Directorio* se refiere a cada itinerario por separado, ellos, sin embargo, forman “un solo proyecto orgánico” en la formación diaconal.¹ En cada ruta, las cuatro dimensiones o áreas específicas en la formación —humana, espiritual, intelectual y pastoral— son esenciales.²

*Itinerarios separados:
programa de
formación unificado*

II. Dimensiones en la formación

105. Alguien que vaya a servir como diácono necesita una formación que promueva un desarrollo integral. Por tanto, las cuatro dimensiones de la formación deben correlacionarse para alcanzar una continua integración de sus objetivos en la vida de cada participante y en el ejercicio de su ministerio.

*Cuatro dimensiones
en la formación para
el ministerio*

Dimensión humana

106. Un participante llega a la formación con una historia de relaciones con otras personas. La formación para el ministerio comienza con la formación y el desarrollo humano. Los participantes deben por lo tanto cultivar una serie de cualidades humanas, no solamente para su desarrollo y autorrealización, sino también con miras a su ministerio.³

*Crecimiento en
autoformación*

Objetivos

107. Los diáconos tienen un papel importante en el campo del desarrollo humano y de la promoción de la justicia. Por su inmersión en la sociedad, en su vida y en su trabajo, pueden comprender, interpretar y tratar de brindar soluciones a problemas personales y sociales a la luz del Evangelio. Por lo tanto, los diáconos necesitan acercarse a la gente, ayudándola a comprender las realidades de la vida social para que pueda tratar de mejorarla. Los diáconos deben tener el valor de hablar en favor de los pobres y de los débiles, y de defender sus derechos. Como una voz profética en defensa de las necesidades de los demás, el diácono proclama la palabra de Dios en el mundo contemporáneo. En esta función evangelizadora, el diácono colabora con el obispo diocesano en cuanto a la responsabilidad del obispo por la catequesis en la iglesia local.⁴ La Congregación para la Evangelización de los Pueblos, en su *Guía para catequistas*, ofrece los siguientes atributos para catequistas que se aplican igualmente a los diáconos:

<i>Cultivar cualidades con miras al ministerio diaconal</i>

- a. en la esfera puramente humana: equilibrio sicofísico—buena salud, sentido de responsabilidad, honestidad y dinamismo; buena conducta profesional y familiar, espíritu de sacrificio, fortaleza, perseverancia . . .;
- b. con miras a sus funciones como diácono: buenas relaciones humanas, facilidad para dialogar con miembros de otras religiones, comprensión de la cultura propia, habilidad para comunicarse, deseo de trabajar con otros, cualidades de liderazgo, juicio imparcial, mente receptiva, un sentido realista, una capacidad de transmitir consuelo y esperanza . . .;
- c. con miras a situaciones o funciones especiales: aptitudes para trabajar por la paz, el desarrollo, la promoción socio-cultural, la justicia, la salud. . . .⁵

A éstas pueden agregarse otras importantes cualidades como la habilidad de manejar conflictos, colaborar y organizar.

108. Las *Normas básicas de la formación de los diáconos*

permanentes de la Congregación para la Educación Católica, destacan

Cuatro aspectos de madurez humana

cuatro aspectos de madurez humana que deben considerarse al desarrollar programas de formación de diáconos. Éstos incluyen: (1) formación en las virtudes humanas, (2) capacidad de relacionarse con los demás, (3) madurez afectiva (incluyendo madurez y salud sicosexuales) y (4) entrenamiento en libertad, que “incluye también la educación de la conciencia moral.”⁶ Los diáconos, sobre todo, deben poder relacionarse bien con los demás.⁷ Esta cualidad fluye de una madurez afectiva que “supone. . . la lucha victoriosa sobre el propio egoísmo”.⁸ La madurez en las relaciones con los demás es una cualidad importante en las relaciones entre servidores y superiores. Quienes aspiran a este ministerio necesitan colaborar con los demás y confrontar desafíos de modo constructivo. “Condición para una verdadera madurez humana es la formación para una libertad que se presenta como obediencia a la verdad del propio ser”.⁹

109. La formación humana tiene por objeto realzar la personalidad del ministro de manera que él constituya un “puente y no un obstáculo a los demás en el encuentro con Jesucristo”.¹⁰ Por tal razón, los procesos de formación necesitan ser estructurados para madurar y

El propósito de la formación humana es realzar la personalidad del ministro

animar a los participantes a “adquirir y perfeccionar una serie de cualidades humanas que les permitan ganarse la confianza de la comunidad, ejercer con serenidad el servicio pastoral y facilitar el encuentro y el diálogo”.¹¹ Por tanto, todos estos aspectos de madurez humana deben ser cuidadosamente considerados al planificar el programa de formación y al evaluar la eficaz integración de un participante a ellos. Si se amerita, un participante puede consultar (o puede pedírsele que lo haga) con un profesional calificado, aprobado por el director de formación para ayudar en su evaluación.

Dimensión espiritual

110. “La formación humana se abre y se completa en la formación espiritual, que constituye el corazón y el centro unificador de toda formación cristiana. Su fin es promover el desarrollo de la nueva vida recibida en el Bautismo.”¹² Muchas directrices conducen a este propósito, todas ellas fundamentan la obra del Espíritu Santo. La vida espiritual es, por tanto, dinámica y nunca estática. El primer propósito de la formación espiritual es establecer y alimentar actitudes, hábitos y prácticas que fijarán la base de toda una vida de continua disciplina espiritual.

*Bases espirituales
para el discipulado y
el ministerio*

111. Un hombre no debe ser admitido a la formación diaconal si no demuestra estar ya viviendo una vida de madurez espiritual cristiana.¹³ La dimensión espiritual de la formación debe “afirmar y fortalecer” esta espiritualidad, y enfatizar “los rasgos específicos de la espiritualidad diaconal.”¹⁴

*Una madurez
espiritual a imitación
de Jesús*

112. Configurado sacramentalmente con Cristo siervo, la espiritualidad de un diácono debe estar basada en las actitudes de Cristo. Éstas incluyen “la sencillez de corazón, la donación total y gratuita de sí mismo, el amor humilde y servicial para con los hermanos, sobre todo para con los más pobres, enfermos y necesitados, la elección de un estilo de vida de participación y de pobreza.”¹⁵ Esta espiritualidad diaconal es nutrida por la Eucaristía, que, “no casualmente, caracteriza el ministerio del diácono.”¹⁶ La espiritualidad diaconal se enriquece con la participación en el ministerio apostólico y debe caracterizarse por la apertura a la palabra de Dios, a la Iglesia y al mundo.¹⁷ La actitud espiritual fundamental debe ser la de apertura a esta palabra contenida en la revelación, predicada por la Iglesia, celebrada en la liturgia y vivida en la vida del pueblo de Dios. Para ser heraldos del Evangelio se requiere celo misionero —una nueva evangelización— para traer a todos, en palabras y hechos, el amor de Dios y la salvación. La predicación de la palabra está siempre unida, por tanto, a la oración, a la celebración de la Eucaristía, y a la edificación de la comunidad. Las primeras comunidades de discípulos de Cristo eran un modelo de esto.¹⁸ Para alcanzar madurez espiritual interior se requiere una intensa vida sacramental y de oración.

Objetivos

113. Los objetivos de la dimensión espiritual en la formación son (a) profundizar su vida espiritual —personal, familiar, comunitaria y litúrgica— con especial énfasis en la participación en la Eucaristía, diariamente si es posible; celebración diaria de la liturgia de las horas, especialmente las oraciones de la mañana y de la tarde; *lectio divina*, devoción a la Santísima Virgen María y a los santos; y regular recepción del Sacramento de la Reconciliación; (b) ayudar al participante, con la cooperación de su director espiritual y de los responsables por su formación, a profundizar y cultivar un compromiso de servir a la palabra de Dios, a la Iglesia y al mundo; (c) familiarizarlo con la tradición espiritual Católica reflejada en los escritos espirituales clásicos y en la vida de los santos, y con tendencias espirituales contemporáneas— una fe que busque ser expresada y celebrada; (d) afirmar el testimonio cristiano de la espiritualidad matrimonial y célibe; (e) encarnar su espiritualidad en la vida e historia real de las gentes que encuentra cada día en donde él vive, trabaja y sirve.¹⁹

Objetivos de la dimensión espiritual

114. El discernimiento es un proceso espiritual esencial para determinar la presencia de una vocación al diaconado, al igual que la capacidad de vivirla completamente después de su ordenación. La dimensión espiritual de la formación, por lo tanto, debe ayudar al participante a evaluar la profundidad y calidad de la integración de sus responsabilidades personales, familiares, de su trabajo y de su ministerio. Debe además ayudarlo a desarrollar el conocimiento de sí mismo, su compromiso a Cristo y a su Iglesia, y su dedicación al servicio, especialmente a los pobres y a los más necesitados.²⁰ Una fuerte vida espiritual y un compromiso realista a servir a los demás convergen en la continua transformación de la mente y el corazón del participante para armonizar con Cristo.

Discernimiento en formación espiritual

115. La formación espiritual ayuda al participante a desarrollar la virtud de la paciencia, que incluye mortificación, sacrificio y generosidad hacia todos. El participante debe ser receptivo a la conversión de corazón sobre asuntos de justicia, paz y respeto a la vida. Necesita instruirse sobre cómo su oración,

Credibilidad en su estilo de vida

vida simple y compromiso al servicio de los pobres dan credibilidad a su testimonio y, como diácono, eficacia a su proclamación de la palabra de Dios.²¹

116. Cada persona en formación es llamada a establecer una relación madura con aquellos en autoridad, que incluye un espíritu de confianza, respeto mutuo y obediencia. Responsabilidad en la formación es una invitación a una conversión más profunda. El espíritu de servicio a los demás es, a fin de cuentas, una imitación de Cristo mismo que vino no a hacer su voluntad sino la de su Padre.²² El personal de formación, especialmente el director espiritual, debe instruir a los participantes sobre el significado de una auténtica obediencia, y ayudar, a cada uno de ellos a apreciarla y practicarla en su vida.

Obediencia y respeto

117. La responsabilidad del director espiritual, quien debe ser siempre un sacerdote,²³ es crítica en el proceso de formación, particularmente para ayudar al participante a discernir y afirmar las señales de su vocación.²⁴ El director espiritual puede ser escogido directamente por el participante con la aprobación del obispo, o de una lista de directores espirituales similarmente aprobada. La distinción entre foros internos y externos debe ser siempre muy clara. Un participante puede también consultar (o puede pedírsele que lo haga) a un consejero escogido por él con la aprobación del director de formación. El consejero, sin embargo, no substituye el papel único del director espiritual en cuanto a formación y discernimiento.²⁵

Director espiritual

Dimensión intelectual

118. La formación intelectual es “un alimento substancioso” para el participante en las dimensiones pastoral, humana y espiritual de su vida. La formación intelectual es un “precioso instrumento” para un discernimiento y ministerio efectivos. Una sociedad cada vez más educada y las nuevas responsabilidades de liderazgo en el ministerio diaconal requieren que el diácono sea un testigo instruido y confiable de su fe y un vocero de las enseñanzas de la Iglesia. Por esto, la dimensión intelectual en la formación debe comunicar un conocimiento de la fe y de la tradición de la

Conocimiento de la fe y de la Iglesia

Iglesia que sea “amplio y profundo”, de modo que el participante esté preparado para cumplir su vital ministerio.²⁶

La dedicación al estudio, que ocupa una buena parte de la vida de quien se prepara al [diaconado], no es precisamente un elemento extrínseco y secundario de su crecimiento humano, cristiano, espiritual y vocacional; en realidad, a través del estudio, sobre todo de la teología, el futuro [diácono] se adhiere a la palabra de Dios, crece en su vida espiritual y se dispone a realizar su ministerio pastoral.²⁷

Objetivos

119. Los diáconos deben primeramente comprender y practicar los puntos esenciales de la doctrina y de la vida cristiana, para luego poder comunicarlos claramente a otros en sus ministerios de la palabra, la liturgia y la caridad. La Sagrada Escritura es el alma del programa. Alrededor de ella se estructuran las otras ramas de la teología. Los estudios litúrgicos deben ser prominentes, ya que los participantes se preparan para conducir a la comunidad creyente en la vida de oración y sacramental. La prédica, con su preparación y práctica, ocupa un segmento significativo de tiempo en el programa de estudio. También debe prestarse atención a tópicos que reflejen necesidades específicas de la Iglesia en los Estados Unidos: (1) una perspectiva de la vida familiar; (2) respeto y comprensión de nuestra diversidad cultural nacional e incorporación del Evangelio en todos los aspectos de la sociedad; (3) la dimensión social del Evangelio de como la enseña la Iglesia, especialmente en las encíclicas de los Papas, y el significado de los documentos promulgados por la Conferencia Nacional de Obispos Católicos de los Estados Unidos, con especial referencia a asuntos relacionados con la inmigración que afectan a la Iglesia en Estados Unidos;²⁸ (4) el estudio de las creencias y prácticas de otras religiones y confesiones cristianas —promoviendo un espíritu de ecumenismo y diálogo interreligioso. Deben también ofrecerse amplias oportunidades para estudiar y practicar la misiología —aprender a evangelizar— para formar diáconos activamente presentes en la sociedad, ofreciendo verdadero testimonio diaconal, dialogando sinceramente con otros, y cooperando en caridad y justicia para resolver problemas comunes.²⁹

<i>Objetivos de la dimensión intelectual</i>
--

120. El contenido intelectual debe ser organizado, presentado y orientado fundamentalmente para preparar a los participantes para el contexto pastoral de servir.³⁰ Es decir, debe ofrecer al participante el conocimiento, las habilidades y la apreciación de la fe requeridos para llevar a cabo efectivamente su ministerio de la palabra, la liturgia y la caridad. Debe, por tanto, ser auténtico y completo. A pesar de la diversidad de asuntos, la dimensión intelectual debe ofrecer una visión global de la fe que traiga unidad y armonía al proceso educativo.³¹ La formación teológica de los participantes necesita presentarse como teniendo origen dentro de la vida de fe, culto y cuidado pastoral de la Iglesia.³² De este modo, la formación espiritual será percibida como crucial para el ejercicio responsable del ministerio del diácono.

El contenido intelectual debe orientarse hacia un contexto pastoral

121. La dimensión intelectual debe también diseñarse con el fin de ayudar al participante a evaluar su sociedad y su cultura a la luz del Evangelio y a comprender el Evangelio a la luz de las características particulares de la sociedad y de la cultura en la cual él servirá.³³ Igualmente importantes son el discernimiento y la comprensión de lo que tienen en común, lo mismo que las expresiones de fe culturales y étnicas.

Análisis cultural

122. Como los participantes comienzan su formación como hombres maduros, la dimensión intelectual de la formación debe incluir el uso de métodos y procesos de la educación para adultos. Los participantes deben ser invitados a considerar y reflexionar sobre su vida adulta y sus vivencias de fe.³⁴

Metodología de la educación para adultos

123. La teología es tradicionalmente descrita como interpretar a la luz de la fe. Por lo tanto, los instructores y el personal de formación deben estructurar un proceso intelectual, que incluya una invitación a cada participante a reflexionar sobre las experiencias de su vida adulta a la luz del Evangelio y de las enseñanzas de la Iglesia. La dimensión intelectual de cada fase del programa de formación debe prepararse y presentarse de modo que integre doctrina, moral y espiritualidad.

Integración de la enseñanza y la vida

124. El siguiente criterio se centra en la preparación y presentación de una formación intelectual sistemática, comprensiva e integrada, fiel al Magisterio de la Iglesia. Basada en la Sagrada Escritura y en la Tradición, en los documentos del Concilio Vaticano II, el *Catecismo de la Iglesia Católica*, y el *Directorio General para la Catequesis*,³⁵ esta formación debe tener en cuenta el siguiente contenido teológico:

- a. Introducción a la Sagrada Escritura y su auténtica interpretación; teología del Antiguo y del Nuevo Testamento; interrelación entre la Escritura, la Tradición y el Magisterio; uso de la Escritura en la formación espiritual, la prédica, la evangelización, la catequesis y la actividad pastoral en general
- b. Introducción al estudio de los Padres de la Iglesia y un conocimiento elemental de la historia de la Iglesia
- c. Teología fundamental, con ilustración de las fuentes; tópicos y métodos teológicos; presentación de cuestiones relativas a la revelación y a la formulación de la relación entre la fe y la razón, que permitan al participante explicar los racionios de la fe.³⁶
- d. Teología dogmática, con su trinitaria dimensión: cristológica, pneumatológica y eclesial, incluyendo la Iglesia como una comunión de iglesias —católicas latinas y orientales;³⁷ antropología cristiana; sacramentos; escatología; Mariología
- e. Moralidad cristiana en sus dimensiones personal, familiar y social, incluyendo la doctrina social de la Iglesia
- f. Teología espiritual, las tradiciones espirituales de la Iglesia como se aplican a nuestra jornada espiritual personal, y a la vida espiritual de los fieles

- g. Liturgia y sus aspectos históricos, espirituales y judiciales, con especial atención al Rito de Iniciación Cristiana para Adultos y a los ritos litúrgicos que el diácono celebrará
- h. Derecho canónico, especialmente consideraciones canónicas de los derechos y obligaciones del clero, y las aplicaciones de los cánones al Bautismo, el matrimonio y la cristiana sepultura
- i. Principios, normas y dimensiones de ecumenismo y diálogo interreligioso en el ministerio pastoral ³⁸
- j. Teología de la evangelización católica: “evangelización de las culturas y la inculturación del mensaje de fe”, expresiones multiculturales de fe, y misiología³⁹

125. Este contenido está nuevamente estructurado en las Normas 5-12, al final del Capítulo Seis. Los responsables de la preparación del componente académico en las rutas del postulante y de la postordenación de la formación deben determinar un curso de estudios que cumpla con este contenido antes de su ordenación, al igual que un curso de estudios que profundice aún más este contenido después de ordenados, como parte de un programa estructurado de educación y formación continuas después de ordenados. Antes de la ordenación, el candidato a diácono debe demostrar competencia en todas estas áreas.

Dimensión pastoral

126. Una formación integral debe relacionar las dimensiones humana, espiritual e intelectual con la práctica pastoral. “Toda la formación de los candidatos al [diaconado] está orientada a

<i>Funciones que integran la formación pastoral</i>

prepararlos de una manera específica para comunicar la caridad de Cristo... Por tanto, esta formación, en sus diversos aspectos, debe tener un carácter esencialmente pastoral.”⁴⁰

Dentro de ese contexto, la dimensión pastoral de la formación no es meramente un aprendizaje para familiarizar al participante en la formación diaconal con algunas técnicas pastorales. Su propósito, más bien, es iniciar al aspirante y candidato en la sensibilidad de lo que significa ser un discípulo de Jesús, que vino a servir, no a ser servido. La educación

pastoral de campo incorpora esta orientación aprendiendo mediante activa participación en una situación pastoral. La educación pastoral de campo fomenta una integración general en el proceso de formación forjando un estrecho lazo entre las dimensiones humana, espiritual e intelectual de la formación. La evangelización; las escuelas católicas; la catequesis; la educación religiosa; el ministerio de los jóvenes; las oportunidades de abogar por la justicia social; el ministerio rural; el ecumenismo; el cuidado de los enfermos, los ancianos y los moribundos; al igual que oportunidades de servir en diversos medios culturales indican el amplio campo de experiencias a las que aspirantes y candidatos pueden estar expuestos en el curso de su programa de educación pastoral de campo.

Objetivos

127. La dimensión pastoral en la formación diaconal debe fortalecer y enriquecer el ejercicio de las funciones de liderazgo profético, sacerdotal y de servicio —derivadas de su consagración bautismal— ya vividas y practicadas por el participante en la formación diaconal. En cada itinerario de formación, debe enseñárseles cómo proclamar y enseñar el mensaje cristiano, cómo dirigir celebraciones comunales de oración litúrgica, y cómo ser testigos de la Iglesia en un servicio cristiano marcado por la caridad y la justicia. La demostración de habilidad pastoral es un elemento crucial para determinar si está listo para ser ordenado. Y las cualidades que deben desarrollarse para estas tareas son las siguientes: espíritu de responsabilidad personal y de liderazgo de servicio; generosidad y perseverancia; creatividad; respeto por la comunión eclesial; y obediencia filial al obispo. Mediante su participación en la educación pastoral de campo, el participante debe tener una sincera confianza en sus habilidades y un sentido realista de sus limitaciones.

*Metas de la
dimensión pastoral*

128. La formación pastoral debe tener en cuenta que quienes se preparan para el diaconado ya han participado en la misión de la Iglesia. El programa de educación pastoral de campo debe, por lo tanto, diseñarse para edificar sobre previas experiencias y talentos ya demostrados. Además de identificar y desarrollar los dones ya en acción, la dimensión pastoral de la formación debe ayudar al participante a descubrir talentos, quizás no reconocidos, y a desarrollar las aptitudes

*Contenido de la
formación pastoral*

necesarias para el ejercicio del triple ministerio diaconal. Un aspirante necesita demostrar genuina confianza en su propia habilidad —un sentido realista de que puede adquirir el conocimiento y las técnicas que se requieren para un ministerio diaconal efectivo — y un fuerte deseo de servir en un amplio campo de circunstancias ministeriales.

129. La formación pastoral comparte un terreno común con la formación espiritual. Es una formación para una identificación aún mayor con la *diaconía* confiada a la Iglesia por Cristo. Es importante que el participante participe activamente en la vida pastoral de la iglesia diocesana y que asista a reuniones periódicas con el obispo diocesano, con sacerdotes, otros diáconos, religiosos y laicos que sirvan en ministerio oficial, para garantizar la unidad de perspectivas y de acción ante las diferentes actividades pastorales.⁴¹ Las tareas supervisadas de formación pastoral deben ser diseñadas y adaptadas a las necesidades de cada aspirante, ayudándolo a aplicar gradual y apropiadamente en su misión pastoral lo que ha aprendido en sus estudios.⁴² También deberán brindársele amplias oportunidades de compartir experiencias con diáconos ya en el ministerio.

La formación pastoral tiene puntos de contacto con la formación espiritual

130. La formación se desarrolla por medio de una disciplina teológica específica y un internado práctico. Esta disciplina teológica, llamada tradicionalmente “teología pastoral”, es “una reflexión científica sobre la Iglesia en su vida diaria.”⁴³ La dimensión pastoral de la formación necesita prestar particular atención a los siguientes elementos:

Teología pastoral

- a. **El ministerio de la Palabra en la Iglesia** —Proclamación de la Palabra en varios contextos del servicio ministerial: *kerygma*, catequesis, preparación para los sacramentos, homiléticas —tanto en teoría como en la práctica, evangelización y misiología
- b. **El ministerio de la liturgia en la Iglesia** —Praxis litúrgica: celebración de los sacramentos y de los sacramentales, servicio en el altar

La diaconía de la palabra, de la liturgia y de la caridad

- c. **El ministerio de la caridad y la justicia de la Iglesia** —Predicar, educar a la comunidad cristiana sobre las dimensiones sociales del Evangelio; fomentar facilitando, motivando y organizando, el ministerio de la caridad y la justicia de la Iglesia y la opción preferencial por los pobres.

131. Como parte de su educación en el campo de la formación pastoral debe adquirir adecuada conciencia, exposición y sensibilidad multicultural que se ajusten a las necesidades de la diócesis, incluyendo la posibilidad de aprender una lengua y de estudiar su contexto cultural.

La vida de la comunidad, particularmente la dirección de equipos familiares, pequeñas comunidades, grupos y movimientos

132.

- a. Pueden ser útiles ciertas materias técnicas que preparen al

Otros elementos recomendables de la formación pastoral del participante

- participante para un cuidado pastoral específico como la consejería pastoral con particular énfasis en derivaciones apropiadas, especialmente en lo que se refiere al ministerio familiar; pedagogía catequética; música sagrada; administración eclesiástica
- b. Un internado práctico que permita al participante encontrar y responder como ministro a lo que ha aprendido en sus estudios
- c. Participación progresiva en la actividad pastoral de la diócesis
- d. Desarrollo del compromiso del participante con el ecumenismo y el diálogo interreligioso; deben considerarse experiencias pastorales compartidas apropiadas⁴⁴
- e. Maduración en el participante de “una fuerte sensibilidad misionera”⁴⁵
- f. De acuerdo a situaciones y necesidades particulares, una apropiada integración con otras disciplinas tales como filosofía, economía y política, psicología y sociología⁴⁶

g. Tecnología de la información, aprendizaje a distancia, y el uso de Internet en el ministerio pastoral

133. La formación pastoral debe incluir la reflexión teológica para que el participante pueda integrar su actividad ministerial con el amplio espectro de estudios diaconales. Este proceso debe conducirlo a esforzarse por reflexionar durante toda su vida sobre su ministerio a la luz de la fe.

Reflexión teológica

III. Otras consideraciones

134. Debe prestarse atención a los siguientes temas de valor central en la vida de la Iglesia Católica en los Estados Unidos y, por lo tanto, en la formación, el ministerio y la vida de los aspirantes a diáconos.

Temas importantes en los Estados Unidos

Una perspectiva familiar

Introducción

135. La perspectiva de la vida familiar se basa en el desafío que presenta el papa Juan Pablo II en *Familiaris Consortio*: “Los planes de pastoral orgánica, a cualquier nivel, no deben prescindir nunca de tomar en consideración la pastoral de la familia.”⁴⁷ Cambiando el enfoque de nuestro propio modo de pensar centrándonos ahora en la familia en vez de hacerlo en el individuo representa un importante componente en la organización de la formación, el ministerio y la vida diaconal.⁴⁸

Una formación centrada en la familia

136. Los individuos no entran en la formación solos. Quienes participan en la formación diaconal, casados o solteros, vienen con sus familias. Vienen como miembros de una familia conocida como la “iglesia doméstica” en donde se comparte y se nutre la vida. Vienen de esa comunidad primaria en donde primero se descubre y se conoce a Dios, a una comunidad nueva y más amplia que puede expandir su amor y profundizar su fe. Vienen con sus experiencias de fe y de vida personal.

La familia es la primera comunidad de formación

137. Cada participante debe buscar formas de conservar su vida familiar en un nivel prioritario, frente a las crecientes exigencias de la formación en el ministerio, que incluyen cuestiones de edad, fe, salud, economía, empleo y relaciones.

La vida familiar requiere un equilibrio apropiado

El participante casado

138. Al decidir seguir una posible vocación diaconal, un hombre casado debe cumplir con los deseos de su esposa, en un espíritu de mutuo compromiso y amor. La esposa es un socio igualitario en el Sacramento del Matrimonio, y es una persona con sus propios dones, talentos y llamado de Dios. La formación diaconal de un candidato puede ser un reto y una oportunidad únicos para su esposa. Ella debe participar en el programa apropiadamente, recordando, sin embargo, que es el esposo quien responde un llamado al diaconado. La Iglesia ha determinado que un hombre casado no puede ser considerado para el diaconado sin el consentimiento de su esposa.⁴⁹ Después de ordenado, la esposa del diácono necesita ser “informada sobre las actividades del marido... de tal modo que se concierte y realice una equilibrada y armónica relación entre la vida familiar, profesional y eclesial.”⁵⁰

El papel de la esposa

139. La participación de una esposa en el programa de formación de su esposo ayuda al esposo a comprender mejor su vocación diaconal, y a la esposa a aceptar los retos y cambios que ocurrirán, si el esposo es ordenado. También ofrece la oportunidad a los responsables de la formación diaconal, de evaluar si ella tiene “costumbres cristianas y que no hay nada en ella, aun en el orden natural, que resulte un impedimento o un deshonor para el ministerio del marido.”⁵¹ Para ayudar a la esposa del candidato a dar un consentimiento bien informado a la solicitud de ordenación de su esposo, es necesario incluir recursos y programas dirigidos específicamente a ella. Cuando se planeen talleres y ejercicios espirituales para las esposas, se les deberá consultar para responder sus preguntas y calmar sus temores. Aunque se procurará brindar a las esposas horarios y ayuda material para facilitar su participación, debe tenerse cuidado al mismo

Inclusión apropiada

tiempo de aclarar la distinción esencial entre la vida ordenada y la familiar, y la completa independencia del ministerio diaconal.⁵²

140. Los hijos de los participantes también necesitan ser incluidos en el proceso de formación “en las formas que se consideren oportunas.”⁵³ Esto dependerá, entre otras consideraciones, de su edad, circunstancias e intereses. Estas ocasiones ofrecen oportunidades a padres e hijos para apoyarse y ayudarse mutuamente a mantener una comunicación abierta y claras expectativas. Se debe animar especialmente a los hijos pequeños y adolescentes, a expresar sus temores sobre el papel público de este ministerio y la forma en que afecta sus vidas tanto en familia como entre sus compañeros. Deben expresar honestamente sus preocupaciones sobre el compromiso de tiempo y energía de sus padres, y lo que esto significa para la vida de la familia y de cada miembro. Ésta no es sólo una inquietud familiar; es una inquietud de la formación.

El papel de los hijos

141. La formación diaconal de un hombre puede ser un regalo en la vida de su familia, ofreciéndoles la oportunidad de explorar juntos el significado del discipulado, de la Iglesia y de las vocaciones de la iglesia. Puede fortalecer los lazos entre padres e hijos por la oración, comunicación y virtudes compartidas. Puede también ser una poderosa experiencia de comunidad, servicio y compasión.

Formación y vida familiar

El participante no-casado

142. Lo que se ha descrito referente al papel de la familia en la formación de un hombre casado también se aplica a la familia de un participante no-casado decir, alguien que nunca se ha casado, o que ahora es viudo o divorciado.⁵⁴ Su familia debe igualmente ser invitada a compartir cuando sea posible, la formación comunitaria. Sus padres y hermanos, hijos y parientes necesitan tener una buena base para entender el ministerio del diácono, y poder apoyarlo y alentarle en su vocación.

Apoyar y animar su vocación

143. El participante no-casado debe comprender verdaderamente el significado de la castidad célibe y su conexión con el ministerio diaconal.⁵⁵ Para vivirlo en forma productiva, el valor del celibato debe internalizarse. Para alcanzar estos fines, el

participante soltero debe ser incorporado en un grupo de mentores compuesto por sacerdotes y diáconos célibes que puedan brindarle apoyo y estímulo, un grupo en donde se pueda dialogar sobre las exigencias y encontrar una respuesta de fe al estilo de vida célibe.

Diversidad multicultural

144. Los diáconos son llamados a servir a una Iglesia multirracial, multiétnica y multicultural. La inmigración sólo aumentará los desafíos. Este rostro cambiante de la Iglesia Católica en los Estados Unidos afectará de manera significativa la formación diaconal. Es necesario respetar, valorar y entender la cultura y las tradiciones de quienes reciben formación diaconal, ya que ellas reflejan rica diversidad de dones y unidad en la fe. La formación debe ser sensible y adaptarse a las circunstancias de las diferentes culturas,⁵⁶ especialmente en sus formas características de aprender y de expresar lo que entienden. Debe ofrecerse instrucción formal sobre el papel del desarrollo y la función de la cultura en la vida del individuo y de la comunidad. Reconocer la diversidad cultural de la Iglesia Católica en los Estados Unidos e incorporar experiencias y apreciación de ella, enriquece la eficacia presente y futura del ministerio de cada participante.

Formación para el ministerio en una iglesia multicultural

145. Los objetivos y métodos de formación deben incluir la inculturación apropiada de cada participante para que su servicio sea eficaz en una comunidad multicultural. Dada la diversidad étnica y racial de nuestra población nacional y la movilidad que es tan característica de nuestra sociedad, un participante en la formación diaconal debe tener una experiencia intercultural significativa y entrenamiento específico para el ministerio en su propio contexto cultural. Esto incluiría niveles razonables en el estudio de otra lengua en áreas en donde un gran número de católicos no habla bien el inglés. Como líder-servidor ordenado en una Iglesia llamada a recibir y a abrazar a todas las gentes, el diácono debe ser un ejemplo viviente de ese espíritu, particularmente consciente del potencial de malentendidos y alejamientos que pueden ocurrir cuando la diversidad cultural, étnica o racial ocasiona discriminación en vez de armonía social.⁵⁷

Inculturación apropiada de cada participante

Aspectos prácticos de la caridad

146. Las encíclicas sociales de los Papas y los significativos documentos promulgados por la Conferencia Nacional de Obispos

Dimensiones sociales del Evangelio

Católicos de los Estados Unidos sobre la integridad de la vida humana desde la concepción hasta la muerte, sobre la economía, sobre el racismo, sobre la inmigración, sobre la paz, han atraído la atención a la dimensión social del Evangelio. En un mundo que busca privatizar el compromiso religioso, la formación diaconal debe enfatizar la dimensión social del Evangelio, su preocupación por la vida humana, por la justicia en el lugar de trabajo, y por la paz en el mundo. Un importante recurso para enfrentar estos retos es la *Guía para el estudio y la enseñanza de la doctrina social de la Iglesia en la formación de sacerdotes*, de la Congregación para la Educación Católica.

147. El ministerio de la caridad es “el más característico del diácono.”⁵⁸ “En efecto, por la sagrada ordenación, [el diácono] es constituido en la Iglesia icono vivo de Cristo siervo.”⁵⁹ Por lo tanto, al

Diácono: una imagen viva de Jesús, el servidor

conformar su vida a la de Cristo Siervo, siendo él un generoso y fiel servidor de Dios y de los necesitados, especialmente de los más pobres y de los que sufren más,⁶⁰ demuestra vitalidad y autenticidad en el ejercicio de las obras de caridad corporales y espirituales en la vida de la comunidad de creyentes. Su atención a las variadas necesidades físicas, emocionales, sociales y espirituales de las personas cercanas a él y en todo el mundo, recuerda a la Iglesia que es un servidor enviado a un mundo necesitado.⁶¹ Dentro de este compromiso con una fuerte conciencia social, emerge un énfasis esencial: “La práctica del mandamiento de amar y ser misericordiosos en todo que, en el espíritu del Evangelio, da prioridad al pobre.”⁶²

148. Desde su comienzo, el ministerio del diácono incluyó la corresponsabilidad de los bienes materiales de la Iglesia, poniendo en

El espíritu del Evangelio

evidencia el derecho del pobre sobre los recursos de la comunidad. Los diáconos ayudan a asegurar que la distribución de esos recursos provea de significativa ayuda a quienes sufren pobreza, hambre, desamparo y enfermedad. Hoy el diaconado restaurado mantiene esta corresponsabilidad tradicional en su compromiso con los pobres. El servicio del diácono

abarca un testimonio de caridad que puede asumir diferentes formas, según las responsabilidades que el obispo asigne al diácono.⁶³

149. Aunque todos los miembros de las órdenes sagradas tienen la responsabilidad de predicar justicia, el diácono tiene una ventaja

*Doctrina social
católica*

particular al traer este mensaje a los laicos, porque él vive y trabaja en un mundo secular. El diácono, por su familiaridad con las realidades y ritmos cotidianos de la familia, el vecindario y el lugar de trabajo, puede relacionar la rica tradición de la doctrina social católica con los problemas reales que la gente vive. Él también puede servir de vínculo entre la Iglesia Católica y otras comunidades cristianas, otras tradiciones de fe, y organizaciones cívicas, para ayudar a solucionar urgentes necesidades sociales, y para fomentar la colaboración y compartir recursos materiales y personales para responder a esas necesidades.⁶⁴

150. El diácono, como servidor del ministerio de la caridad y la justicia de la Iglesia, ayuda a la comunidad creyente a comprender y practicar sus responsabilidades bautismales. Los programas de formación, por lo tanto, pueden ayudar al participante a comprender mejor las enseñanzas y la tradición de la justicia social de la Iglesia. Ellos pueden también impartir los conocimientos necesarios para promover esa enseñanza en el mercado, la parroquia y la diócesis. Los programas de formación deben brindar al participante oportunidades de reflexionar más y más profundamente sobre su experiencia y su creciente compromiso con la doctrina social de la Iglesia.⁶⁵

Un espíritu de ecumenismo y de diálogo interreligioso

151. El Concilio Vaticano II enseña que la restauración de una comunión visible y completa entre todos los cristianos es la voluntad

*Ecumenismo y
diálogo*

de Cristo y esencial a la vida de la Iglesia Católica.⁶⁶ El espíritu ecuménico debe integrarse en todos los aspectos de la formación. Quienes están o van a estar comprometidos en el ministerio pastoral deben adquirir “una disposición auténticamente ecuménica”⁶⁷ en su vida y ministerio. El propósito de la formación sobre el ecumenismo es educar el corazón y la mente en las disposiciones humanas y religiosas necesarias, que favorezcan la búsqueda de

unidad cristiana. Un ecumenismo genuino debe ser incorporado completamente en todos los aspectos de la formación diaconal,⁶⁸ recordando que “Toda formación ecuménica auténtica no puede limitarse a nivel académico, sino que debe ser acompañada de una *experiencia ecuménica* concreta.”⁶⁹

152. El Concilio Vaticano II también exhorta “a sus hijos e hijas a dialogar y colaborar con prudencia y caridad, con adeptos de otras religiones.”⁷⁰ Tal espíritu debe estar impregnado por el deseo de cooperación ecuménica e interreligiosa con judíos, musulmanes y miembros de otras religiones. El programa de formación debe ayudar al participante a adquirir un espíritu acogedor, respetuoso y de colaboración entre las gentes de buena voluntad. “La preocupación por la justicia, la paz y la integridad de la vida humana une a todas las iglesias y a todas las religiones.”⁷¹ La formación diaconal debe modelar y facilitar esta cooperación.

Cooperación interreligiosa

IV. Evaluación: Integración de las cuatro dimensiones en el programa de formación

153. “En cada uno se manifiesta el Espíritu para el bien común.”⁷² Todo ministerio fluye de los dones del Espíritu Santo. Estos dones se revelan al pueblo de Dios, no para beneficio del ministro individual sino para beneficio de la Iglesia. Como resultado, cualquier discernimiento de dones o carismas debe incluir a la comunidad eclesial. Puesto que los carismas son eclesiales, cualquier proceso de discernimiento debe ser también de naturaleza eclesial. Esto es especialmente cierto en lo referente a los ministerios ordenados de la Iglesia. Un individuo que se presenta para ordenación al Diaconado es responsable ante la Iglesia que media — confirma— su vocación.

El discernimiento debe tener naturaleza eclesial

154. Es esencial, por lo tanto, que los responsables de la selección y la formación, incluyendo la asignación pastoral, discernan si el participante ha integrado todas las dimensiones en la formación necesarias para un ministerio diaconal efectivo. Además, la consulta con el párroco, los superiores, otros supervisores de la educación pastoral de campo, consejeros, aquellos a quienes el participante sirve y, si es casado, su esposa, es crucial para el proceso de discernimiento. El

Consulta en discernimiento

indicador más seguro es, sin embargo, la eficacia pasada y presente del participante en su servicio a la Iglesia.

155. Si se llevan a cabo con seriedad y se comunican con franqueza, las evaluaciones pueden ser valiosas ocasiones de discernir, afirmar y desarrollar una vocación. Las evaluaciones deben hacerse y comunicarse con regularidad. Hay múltiples formas de evaluar, incluyendo la auto-evaluación, evaluación de los instructores y del mentor, y la evaluación de los compañeros y del supervisor pastoral, para nombrar una poca. Diferentes situaciones requieren diferentes formas y niveles de evaluación.

Las evaluaciones deben comunicarse regularmente

156. Toda evaluación, sin embargo, tiene un doble propósito. Afirma la identificación del participante de sus dones y capacidades, exhibe áreas de mayor crecimiento y desarrollo, e indica sus limitaciones. Al mismo tiempo ofrece una evaluación similar del programa de formación. El resultado de la evaluación de un participante puede demostrar el alcance del programa para integrar las diversas dimensiones de la formación, es decir, la eficacia de sus estructuras y horarios, y la competencia de sus instructores, personal y administradores. Simplificando, la evaluación del individuo también indica la fortaleza, el potencial y las limitaciones del programa de formación.

Toda evaluación tiene doble propósito

157. Los siguientes son algunos puntos que indican si un programa de formación es eficaz, considerando la capacidad del participante de manifestar

Algunos puntos para evaluar la eficacia de un programa de formación

1. Un aumento de santidad en su vida
2. La capacidad de expresar claramente la fe Católica
3. La capacidad de aplicar las enseñanzas y prácticas de la Iglesia a asuntos sociales concretos y a preocupaciones pastorales

4. Sensibilidad para inculturar el Evangelio en las comunidades en donde vive, trabaja y practica su ministerio
5. Su aceptación de la naturaleza universal de la Iglesia y su espíritu misionero-evangélico
6. Una capacidad balanceada para los ministerios de la palabra, la liturgia y la caridad, y su compromiso con ellos demostrado en palabras y obras
7. Un compromiso de continuar su formación en las dimensiones humana, espiritual, intelectual y pastoral
8. Una capacidad de fomentar la comunión y la misión de los fieles laicos, en colaboración con el obispo y los sacerdotes diocesanos
9. Un servicio obediente y humilde a todos en nombre de la Iglesia
10. Su capacidad para celebrar, de acuerdo con la legislación de la Iglesia y con debida reverencia y devoción, aquellos actos litúrgicos y sacramentales que la Iglesia encomienda al diácono.

158. Un programa diocesano bien concebido estará completamente de acuerdo con el documento de la Congregación para la Educación Católica *Normas Básicas de la Formación de los Diáconos Permanentes*, al igual que con este *Directorio*.

NORMAS

1. Hay tres itinerarios separados pero integrales que constituyen un programa diocesano unificado de formación para diáconos: aspirantado, postulante y postordenación. (104)
2. Cada itinerario debe incluir las cuatro dimensiones para un completo proceso de formación: humana, espiritual, intelectual y pastoral. (104)
3. El papel del director espiritual, que debe ser siempre un sacerdote, es crítico en el proceso de formación, particularmente para ayudar al participante a discernir y afirmar los signos de su vocación. (117)
4. La formación intelectual debe presentar al candidato diaconal y al diácono las enseñanzas fundamentales de la Iglesia cubriendo las áreas delineadas en el documento *Normas básicas para la formación de los diáconos permanentes*, al igual que en este *Directorio*. Es esencial que antes de ser ordenado el candidato tenga un completo conocimiento de la fe católica y pueda comunicarlo efectivamente. (124)
5. Durante su formación, el aspirante y el candidato deben tener amplia oportunidad de participar apropiadamente en la experiencia pastoral. (128-132)
6. La formación pastoral debe incluir la reflexión teológica para que el participante pueda integrar las actividades de su ministerio con el amplio alcance de los estudios diaconales. (133)
7. Un hombre casado no puede ser considerado para el diaconado sin el consentimiento de su esposa. (138)

8. Aunque debe hacerse todo esfuerzo para involucrar a la esposa de un candidato o de un diácono casado en un nivel apropiado de participación en la formación de su esposo, debe tenerse cuidado simultáneamente de aclarar la distinción esencial entre la vida ordenada y la vida familiar, y la clara independencia del ministerio diaconal. (139)
9. La cultura y las tradiciones de los aspirantes al diaconado —reflejando como lo hacen, la rica diversidad de dones en la Iglesia— deben ser respetadas y valoradas. La formación, por tanto, debe ser sensible y adaptarse a las circunstancias de las diferentes culturas. (144)
10. Las evaluaciones brindan oportunidades valiosas para el discernimiento, la afirmación y el desarrollo de la vocación de un participante. Las evaluaciones deben hacerse y comunicarse con regularidad. (155)
11. Un programa de formación diocesano bien concebido se ajustará completamente al documento de la Congregación para la Educación Católica *Normas básicas para la formación de los diáconos permanentes*, lo mismo que a este *Directorio*. (158)

NOTAS: CAPÍTULO 3

- 1 PDV, núm. 42.
- 2 NBFDP, núms. 66-88.
- 3 PDV, núm. 43.
- 4 Congregación para el Clero, *Directorio General para la Catequesis* (DGC) (Agosto 15, 1997) (Washington, D.C.: Libreria Editrice Vaticana-United States Catholic Conference, 1997), núms. 222-223.
- 5 Congregación para la Evangelización de los Pueblos, *Guía para catequistas* (3 de diciembre de 1993) (Washington, D.C.: United States Catholic Conference, 1993), núm. 21.
- 6 NBFDP, núm. 66-70.
- 7 *Ibíd.*, núm. 67.
- 8 *Ibíd.*, núm. 68.
- 9 *Ibíd.*, núm. 69; cf. PDV, núm. 44.
- 10 *Ibíd.*, núm. 66, citando PDV, núm. 43.
- 11 *Ibíd.*, núm. 66.
- 12 *Ibíd.*, núm. 71.
- 13 *Ibíd.*, núms. 32-33.
- 14 *Ibíd.*, núm. 71.
- 15 *Ibíd.*, núm. 72.
- 16 *Ibíd.*, núm. 73.
- 17 PDV, núms. 47-49.
- 18 Cf. Hechos 2-4; 1:14.
- 19 DMVDP, núms. 50-62; cf. NBFDP, núm. 12.
- 20 NBFDP, núm. 11.
- 21 *Ibíd.*, núm. 72; cf. PDV, núm. 30.
- 22 Jn 5:30.
- 23 NBFDP, núm. 23.
- 24 *Ibíd.*
- 25 *Ibíd.*, núms. 70, 76; cf. PDV, núm. 66.
- 26 *Ibíd.*, núm. 79.
- 27 PDV, núm. 51.
- 28 Papa Juan Pablo II, Exhortación Postsinodal, *La Iglesia en América (Ecclesia in America)* (Washington, D.C.: United States Catholic Conference, 1999).
- 29 PDV, núms. 51-56.
- 30 *Ibíd.*, núm. 57.
- 31 NBFDP, núm. 85.
- 32 PDV, núm. 53.
- 33 PDG (1984), núm. 76.
- 34 *Ibíd.*, núm. 77.
- 35 DGC, núm. 120.
- 36 Cf. Papa Juan Pablo II, Encíclica, *Sobre la relación entre la fe y la razón (Fides et Ratio)* (Washington, D.C.: United States Catholic Conference, 1998).

- 37 Comité sobre la Relación entre la Iglesia Católica Oriental y la Latina, Conferencia Nacional de Obispos Católicos, *Católicos orientales en los Estados Unidos de América* (Washington, D.C.: United States Catholic Conference, 1999).
- 38 Pontificio Consejo para la Promoción de la Unidad de los Cristianos, *La dimensión ecuménica en la formación de quienes trabajan en el ministerio pastoral* (9 de marzo de 1998), sobre la *Formación ecuménica de trabajadores pastorales* (Washington, D.C.: United States Catholic Conference, 1998); cf. NBFDP, núm. 88.
- 39 PDV, núm. 55.
- 40 *Ibíd.*, núm. 57; cf. NBFDP, núm. 85.
- 41 DMVDP, núm. 78.
- 42 NBFDP, núm. 87.
- 43 PDV, núm. 57.
- 44 Pontificio Consejo para la Promoción de la Unidad de los Cristianos, *op. cit.*
- 45 NBFDP, núm. 88.
- 46 *Ibíd.*, núms. 81, 86.
- 47 Papa Juan Pablo II, Exhortación Apostólica, *Sobre la Familia (Familiaris Consortio)* (Washington, D.C.: United States Catholic Conference, 1981). núm. 70.
- 48 Aspirantes, candidatos y diáconos deberán participar en clases, ministerios y servicios pastorales y ejercicios espirituales. Es necesario, por lo tanto, enfocar este mandato propuesto por el Santo Padre en su encíclica *Familiaris Consortio*, en su aplicación a la labor pastoral específica de organizar la formación, el ministerio y la vida de aspirantes, candidatos y diáconos—“Ningún plan de trabajo pastoral organizado a cualquier nivel debe dejar de tomar en consideración el área pastoral de la familia.” Para ayudar al director de formación y al director de personal diaconal a cumplir con este mandato en la preparación e implementación de un plan diocesano, organización y horarios para la formación, ministerio y vida de aspirantes, candidatos y diáconos, *Una perspectiva familiar de la iglesia y la sociedad*, publicado por la Conferencia Nacional de Obispos Católicos de los Estados Unidos, Comité sobre el Matrimonio y la Familia (Edición del décimo aniversario, Septiembre de 1998) será muy útil. Al reflexionar sobre la experiencia del Sínodo de Obispos convocado en 1980 por Juan Pablo II sobre el tópico de la vida familiar en el mundo moderno, al igual que su exhortación apostólica en 1981 sobre las familia, el comité publicó este documento con la intención de “lograr continua acción pastoral en apoyo de la vida familiar” (p. v). Es necesario leer, estudiar y reflexionar sobre todo el documento “para que el concepto de una perspectiva familiar tenga prácticas implicaciones” (p. vi) en la formación, ministerio y vida de los aspirantes, candidatos y diáconos. Ayudaría en la planeación de los eventos de formación, incluir a los participantes en formación. Y así, “para desarrollar una perspectiva familiar en la política, en los programas, ministerios y servicios”, los responsables de la formación necesitan:

. Mantenerse al día sobre los cambios y tendencias familiares en la nación y en sus localidades, y entonces examinar sus normas, programas, ministerios y servicios a la luz de esta información.

. Ser sensibles al hecho de que muchas clases de familias participan en estos programas.

- . Ser sensibles a las necesidades específicas de cada familia y a las presiones que estas necesidades crean. Los dirigentes necesitan ayudar a las familias a identificar estas presiones y [cooperar para ayudar a las familias] a manejarlas.
 - . Tener en consideración, al planificar, los compromisos de tiempo y energía de las familias cuando ambos padres —o el único padre— trabajan.
 - . Ser sensibles a las presiones económicas que las familias atraviesan hoy.
 - . Comprender que todos los programas afectan a las familias, aún aquellos dirigidos a individuos. Todas las instituciones sociales, incluyendo la Iglesia, impactan directa o indirectamente la unidad, el bienestar, la salud y la estabilidad de las familias. Hay una tendencia a remplazar las responsabilidades familiares, en parte o por completo, con instituciones sociales o a marginar la participación de las familias en los diversos programas y servicios ofrecidos por estas instituciones porque estos servicios son diseñados primordialmente para individuos.
 - . Ayudar a las familias a manejar su responsabilidad de coordinar y mediar, en vez de complicarla. Por ejemplo, los dirigentes parroquiales con frecuencia les dicen a los miembros de la familia que su participación en los programas de la parroquia es obligatoria. Pero las familias necesitan participar activamente en determinar las prioridades de la parroquia y tienen la responsabilidad de determinar su participación . . . basándose en una evaluación realista de sus energías, el tiempo familiar y sus recursos.
 - . Lo que la Iglesia hace y cómo lo hace afecta la unidad, el bienestar y la estabilidad de las familias. Los dirigentes eclesiásticos necesitan estar bien informados de las formas en que las normas, los programas, los ministerios y los servicios, pueden ayudar o impedir que las familias cumplan con sus propias responsabilidades básicas. Los dirigentes eclesiásticos necesitan considerarse ellos mismos como compañeros de las familias.
- PF, pp. 10-11, 46-47 (Cf., also, DMVDP, núm. 61; NBFDP, núm. 27).
49. CIC, c 1031:2; cf. BNFPD, núm. 37.
50. DMVDP, núm. 61.
51. NBFDP, núm. 37.
52. DMVDP, núm. 81.
53. NBFDP, núm. 56; cf. DMVDP, núms. 61, 81.
54. “Aunque la decisión de aceptar a un hombre [divorciado] depende del obispo, debe ejercerse con la mayor cautela y prudencia. Esto es particularmente importante si el matrimonio del candidato ha sido anulado por un tribunal de la Iglesia basado en asuntos psicológicos (cf. carta de la sagrada congregación para la educación católica, del 8 de julio de 1983, prot. N. 657/83 & 982/80/136, a Su Excelencia el Revmo. John Roach, Arzobispo de San Pablo y Minneapolis, Presidente de la Conferencia Episcopal de los Estados Unidos, con relación a la admisión al seminario de hombres cuyos matrimonios han sido declarados nulos por tribunales eclesiásticos).”
Congregación para la Educación Católica y Congregación para el Clero, *Estudio conjunto del borrador del documento de los Estados Unidos— Directorio nacional para la formación, ministerio y vida de los diáconos permanentes en los Estados Unidos*, Prot. N° 78/2000 (4 de marzo del 2002).
55. PDV, núm. 29.
56. NBFDP, núm. 10.

- 57 Comité de Obispos sobre Migración, Conferencia Nacional de Obispos Católicos, *Una familia bajo Dios, edición revisada* (Washington, D.C.: United States Catholic Conference, 1998), p. 20.
- 58 NBFDP, núm. 9.
- 59 *Ibíd.*, núm. 11.
- 60 DMVDP, núm. 38.
- 61 PDV, núms. 10, 27, 32; Concilio Vaticano II, *Decreto sobre la actividad misionera de la Iglesia (Ad Gentes Divinitus)* (7 de diciembre de 1965) (Washington, D.C.: United States Catholic Conference, 1965), núms. 11-12.
- 62 Congregación para la Educación Católica, *Guías para el estudio y enseñanza de la doctrina social de la iglesia en la formación de los sacerdotes* (Washington, D.C.: United States Catholic Conference, 1988), núm. 61.
- 63 DMVDP, núms. 37-38, 42.
- 64 Pontificio Consejo para la Promoción de la Unidad de los Cristianos, *La dimensión ecuménica en la formación de quienes trabajan en el ministerio pastoral*, op. cit.; cf. Pontificio Consejo para la Promoción de la Unidad de los Cristianos, *Formación ecuménica: reflexiones ecuménicas y sugerencias* (20 de mayo de 1993), III, núms. 17-25, en *Formación ecuménica de trabajadores pastorales* (Washington, D.C.: United States Catholic Conference, 1998).
- 65 Comité sobre la Política Social Doméstica y Comité sobre Política Internacional, Conferencia Nacional de Obispos Católicos, *Comunidades de sal y luz: reflexiones sobre la misión social de la parroquia* (Washington, D.C.: United States Catholic Conference, 1994).
- 66 Cf. Concilio Vaticano II, *Decreto sobre ecumenismo (Unitatis Redintegratio)* (21 de noviembre de 1964) (Washington, D.C.: United States Catholic Conference, 1964), núms. 1-4.
- 67 Pontificio Consejo para la Promoción de la Unidad de los Cristianos, *Directrices para la aplicación de principios y normas sobre el Ecumenismo* (25 de marzo de 1993), núm. 70.
- 68 Pontificio Consejo para la Promoción de la Unidad de los Cristianos, *La dimensión ecuménica en la formación de quienes trabajan en el ministerio pastoral*, op. cit., núms. 2-4; cf. núms. 16-29.
- 69 *Ibíd.*, núm. 28.
- 70 Concilio Vaticano II, *Declaración sobre la relación de las iglesias con religiones no cristianas (Nostra Aetate)* (28 de octubre de 1965) (Washington, D.C.: United States Catholic Conference, 1965), núm. 2.
- 71 Conferencia Nacional de Obispos Católicos, *Programa de formación sacerdotal, Cuarta Edición* (Washington, D.C.: United States Catholic Conference, 1993), núm. 21.
- 72 1 Cor 12:7.

CAPÍTULO CUATRO

VOCACIÓN, DISCERNIMIENTO Y SELECCIÓN

I. Promoción y reclutamiento

159. La Primera Carta de San Pablo a Timoteo presenta el primer principio de selección de diáconos: “Que se les ponga a prueba primero y luego, si no hay nada que reprocharles, que ejerzan su oficio de diáconos.”¹ Santo Tomás de Aquino presenta una idea adicional: La Gracia edifica sobre la naturaleza. Quienes han trabajado de cerca en el restablecimiento del diaconado concluyen que el diaconado es una vocación particular, una invitación del Espíritu Santo; que un proceso bien conducido de entrenamiento y desarrollo puede solamente cooperar con inclinaciones fundamentales ya existentes que indican una vocación diaconal y edifican sobre ellas; y que el proceso de entrenamiento y desarrollo puede tener éxito sólo si las circunstancias de la vida lo apoyan.

*La gracia edifica
sobre la naturaleza*

160. La promoción y el reclutamiento de individuos calificados para el diaconado debe hacerse en una pastoral de conjunto entre el personal de la oficina diocesana de vocaciones y la oficina del diaconado, al igual que del obispo y los sacerdotes. Si la Iglesia diocesana desea nominar candidatos apropiados, puede ser útil para la oficina diocesana del diaconado preparar directrices, aprobadas por el obispo, que ofrezcan información específica sobre reclutamiento al igual que sobre el proceso de selección y formación. Si el restablecimiento del diaconado forma parte de un plan coherente de ministerio diocesano, en el cual los diáconos ocupan un lugar importante, la diócesis y las parroquias podrán identificar y reclutar más fácilmente a potenciales candidatos, describirles los obstáculos y las oportunidades del ministerio diaconal en la diócesis, y recomendarles que lo consideren como un servicio con el cual se pueden comprometer.

161. La Iglesia en los Estados Unidos está enriquecida por la diversidad de sus comunidades culturales, raciales y étnicas. Como estas comunidades comparten la responsabilidad de promover vocaciones para la Iglesia, sus dirigentes deben ser invitados

Involucración cultural, racial y étnica en la promoción de vocaciones.

formalmente e incluidos en la planificación e implementación de programas vocacionales dirigidos a sus comunidades. Su apoyo y entusiasmo ayudará efectivamente a reclutar candidatos calificados de sus comunidades. Representantes de las comunidades étnicas y culturales de los Estados Unidos —tales como americanos de ascendencia africana, asiáticos del pacífico, amerindios e hispanos —que participen como consultores de la oficina para el diaconado, pueden ofrecer importantes ideas sobre diversas sutilezas culturales y su efecto en la programación del discernimiento y de la formación, incluyendo la colocación pastoral.

162. De particular importancia en los Estados Unidos es la numerosa población de católicos hispanos. El conocimiento del idioma español y de la cultura hispana son importantes tanto para reclutar como para retener a los candidatos hispanos. En cada itinerario de la formación, deben ofrecerse recursos esenciales —traductores, textos, mentores, apoyo comunitario— para asegurar la inclusión de cada participante.

Hispanoamericanos

163. Hay que tener cuidado, especialmente en la etapa siguiente a la ordenación, de ofrecer oportunidades a los diáconos de habla inglesa, para que aprendan suficiente español u otros idiomas apropiados que se usen en la diócesis, como para poder conversar. Debe también ofrecerse la oportunidad para el estudio formal de la cultura hispana y de otras culturas. Aún más, el estudio del inglés y de la historia de una sociedad multicultural dentro de los Estados Unidos debe ofrecerse a aquellos cuya primera lengua no sea el inglés.

Estudio del idioma y de la cultura

164. Los comentarios anteriores sobre el reclutamiento y la retención de candidatos hispanos se aplican a toda comunidad cultural, racial y étnica. Los responsables del reclutamiento, discernimiento y formación tienen la responsabilidad de ejercer una sensibilidad multicultural. Deben apreciar las sutilezas y

Sensibilidad multicultural

diferencias culturales, reconociendo las circunstancias históricas que han experimentado estas comunidades. Además, es importante tener cierto conocimiento de sus estructuras y tradiciones familiares. Esta orientación y sensibilidad cultural/racial/étnica permite a los reclutadores y a los responsables de su formación discernir y fomentar competentemente las vocaciones al diaconado dentro de esas comunidades de fe.

II. El misterio de la vocación

165. “La historia... de toda vocación cristiana, es la historia de un *inefable diálogo entre Dios y el hombre*, entre el amor de Dios que llama y la libertad del hombre que responde a Dios en el amor.”² Este llamado de Dios se muestra primero en la recepción de los sacramentos de iniciación cristiana. De este cuerpo de creyentes Cristo llama a algunos discípulos, y la Iglesia, discerniendo sus carismas vocacionales, pide al obispo ordenarlos al servicio de toda la Iglesia.

Llamado personal y público

166. De la experiencia de la restauración del diaconado en los Estados Unidos, ciertos patrones de comportamiento se han destacado entre diáconos ejemplares: una “inclinación natural del espíritu para servir a la . . . comunidad cristiana”,³ y a todos los necesitados; madurez síquica; capacidad de diálogo y de comunicación, que implica un sentido de docilidad y apertura; la capacidad de compartir su fe y al mismo tiempo escuchar respetuosamente los puntos de vista de los demás; la capacidad de escuchar con atención y sin prejuicios —respetando a las personas en el contexto de su religión, raza, género, etnia y cultura; buenas facultades de comunicación; un sentido de responsabilidad que incluya el cumplimiento de su palabra y la ejecución de su tarea; responsabilidad autodirigida y cooperativa; juicio balanceado y prudente; generosidad en el servicio; y la capacidad de conducir, motivar, facilitar y animar a otros a actuar y servir debidamente.⁴

Llamado al diaconado

167. Este perfil se completa con ciertas cualidades espirituales y evangélicas. Entre ellas están una fe profunda; buena reputación cristiana; participación activa en el apostolado de la Iglesia; integridad personal, madurez y santidad; participación regular en la vida sacramental de la Iglesia; evidencia de un reconocido, compromiso continuo con la vida y el servicio de

la Iglesia; participación en oportunidades de enriquecer su fe (por ejemplo, en retiros, días de recogimiento, programas de educación para adultos); un matrimonio positivo y estable, si es casado, o una vida célibe madura, si es soltero; ser miembro activo de una comunidad cristiana; capacidad de obediencia y comunión fraternal; y una profunda espiritualidad y vida de oración. La presencia de estas cualidades, practicadas con bondad y humildad, puede demostrar un llamado al diaconado.⁵

168. Las consideraciones adicionales que necesitan tenerse en cuenta son la disponibilidad y la oportunidad de la respuesta a la vocación. Como los aspirantes al diaconado tienen muchos compromisos con su familia, su carrera, su trabajo, su comunidad y su iglesia, es prudente explorar no solamente si el llamado al diaconado procede del Espíritu Santo, sino también si el aspirante está listo y capacitado para responder al llamado en ese momento.

Elementos de la preparación

III. El discernimiento del llamado

169. Las primeras señales de la vocación al diaconado se perciben en el ámbito personal y por lo general comienzan con la búsqueda de información sobre el diaconado y su formación. Aquí, un individuo inicialmente reflexiona sobre la naturaleza de lo que percibe como un llamado. Debe darse primacía en ese momento a la dimensión espiritual, en cuyo centro se encuentra la orientación espiritual. Toda jornada espiritual es personal e individual, por tanto requiere una orientación personal.⁶ El párroco y otros miembros del personal de la parroquia son recursos particulares en este momento.

Discernimiento personal

170. Como la mayoría de los interesados en el diaconado son casados, debe recomendárseles que presten particular atención a

Discernimiento familiar

comentar su posible vocación con sus esposas y sus familias. La información y las charlas iniciales con el párroco y otros deben ayudarlos y animarlos. Para un hombre casado, el apoyo y consentimiento de su esposa son necesarios. Por lo tanto, ambos esposos deben asegurarse de comprender claramente el significado de ese apoyo y consentimiento, aún en esta temprana etapa de discernimiento. Muchas regiones y culturas enfatizan la participación de los familiares. Ésta también es una importante consideración para el discernimiento.

171. La solicitud y eventualmente la aplicación para entrar a la formación diaconal no es solamente una jornada personal y familiar.

Discernimiento de la comunidad

La Iglesia debe acompañarla. La parroquia es la primera experiencia de la Iglesia para la mayoría de los interesados. Es responsabilidad de esta comunidad y, particularmente, de su párroco, invitar de entre sus miembros a aquellos que pueden estar calificados para servir como ministros ordenados de la Iglesia.⁷ Similarmente, aquellas agencias de la Iglesia y de la comunidad que con frecuencia cumplen la misión de caridad y justicia en la Iglesia, tienen una oportunidad única de invitar a candidatos apropiados de su personal.

172. Las averiguaciones sobre el diaconado y el proceso de formación finalmente incluyen a la Iglesia diocesana. Las sesiones de información, la exploración de los criterios para una vocación diaconal, y el consejo particular presentado por la oficina del Diaconado pueden ayudar a un individuo en su decisión de continuar con una solicitud formal.

Discernimiento eclesial

173. Cuando el interesado es presentado por su párroco y somete su solicitud, comienza el proceso formal de admisión. El discernimiento inicial continúa con particular énfasis en la capacidad y el potencial del solicitante para el ministerio ordenado. Tanto el solicitante como la Iglesia diocesana entran en un intenso proceso de selección.

Cuidadoso escrutinio

IV. Procesos de admisión y selección

La función del párroco y de la comunidad parroquial

174. El interesado que busca ser considerado para la ordenación al diaconado necesita dialogar con su comunidad parroquial. Es el párroco quien inicialmente lo presenta para ser considerado para formación diaconal por medio de una carta que confirma que es católico practicante de buena reputación y buen comportamiento.⁸

Recomendación de la comunidad

La función de la diócesis

175. El director de formación, que coordina el proceso de selección arregla una entrevista con el comité de admisión y escrutinio de la diócesis.⁹ El propósito de la entrevista es evaluar hasta qué grado comprende el solicitante el significado de una vocación al diaconado y al mismo tiempo obtener información sobre los antecedentes de su vida familiar, estabilidad en su empleo y aptitud general para el ministerio diaconal. La entrevista debe incluir a su esposa, si es casado, y a los hijos que viven en su casa.

Entrevista de admisión

176. Como parte del proceso de solicitud, los encargados de la admisión deben —con el debido cuidado de guardar confidencialidad y manifestación de conciencia— explorar la presencia de impedimentos a la ordenación.¹⁰ Si se requieren dispensas canónicas, éstas deben obtenerse antes de la admisión al aspirantado.

Impedimentos para la ordenación

177. Una consulta psicológica apropiada debe ser parte del proceso de solicitud, pero siempre con consentimiento escrito del aspirante.¹¹

Consulta psicológica

Aquellos seleccionados como consultores psicológicos deben usar métodos en armonía con la antropología cristiana y con las doctrinas católicas, particularmente en lo que respecta a la teología de la vocación diaconal, los varios estados de vida del diácono, y las cualidades humanas básicas que se esperan de un diácono maduro. También debe obtenerse cualquier información útil y pertinente recibida en el proceso de admisión referente al aspirante. Debe también tenerse cuidado al seleccionar a los consultores psicológicos que se asignen a aspirantes cuya lengua materna no sea el inglés.

Documentos necesarios para la solicitud

178. Los documentos necesarios para la solicitud incluyen los siguientes:

Documentos necesarios

- a. Certificados de Bautismo, Confirmación y, si es el caso, matrimonio en la Iglesia, expedidos en el plazo de los seis meses previos¹²

- b. Prueba de edad: De acuerdo con la Ley Canónica,¹³ (la Conferencia Nacional de Obispos Católicos de los Estados Unidos ha establecido que la edad mínima de ordenación sea 35 años)
- c. Una solicitud completa y, si es el caso, una prueba de consentimiento para consulta psicológica y confidencialidad de informes consultivos¹⁴
- d. Una fotografía reciente del nominado¹⁵ y, si es casado, de su esposa, para identificación administrativa y de los instructores
- e. Una declaración por escrito de la esposa de un aspirante, indicando su consentimiento inicial a su solicitud y entrada al aspirantado¹⁶
- f. Cartas de recomendación¹⁷
- g. Certificado médico reciente¹⁸
- h. Transcripción oficial de estudios académicos pasados y presentes, si es el caso¹⁹
- i. Un informe escrito del rector de cualquier casa en la que el candidato haya pasado tiempo en formación previamente,²⁰ incluyendo referencia explícita sobre las evaluaciones del candidato y los votos que recibió²¹
- j. Una inspección de los antecedentes de cada aspirante auspiciado por la oficina diocesana del diaconado
- k. Prueba de residencia legal en la diócesis²²
- l. Carta de recomendación del empleador del aspirante²³

Discernimiento de aptitud para el itinerario de formación del aspirante

179. La evaluación de la aptitud en el nivel de la solicitud se cumple de varios modos. Recursos comunes son: cartas de recomendación de quienes conocen al aspirante; una evaluación personal preparada por el aspirante,

<i>Discernimiento de aptitud</i>

generalmente como una declaración autobiográfica; una entrevista con el comité de admisión y escrutinios; y una revisión de su experiencia personal, que señale especialmente cualquier experiencia con pobres y marginados. La competencia intelectual se evalúa con frecuencia sobre la base de la experiencia previa por transcripciones académicas de escuelas a las que asistió y por pruebas de participación en un programa de formación de laicos para el ministerio eclesial, en programas parroquiales de educación para adultos, o entrenamiento religioso similar para adultos.

V. Admisión del aspirante al itinerario de formación

180. El comité diocesano de admisión y escrutinios debe establecer un proceso para revisar el expediente de solicitud de cada aspirante.

<i>Comité de admisión y escrutinios</i>

Puesto que la admisión al programa de formación ocurre mediante dos procesos distintos pero unificados —(1) aceptación al aspirantado; (2) admisión al itinerario de formación diaconal— el comité debe presentar al obispo sólo aquellos aspirantes que ellos juzguen que posean las cualidades necesarias para entrar y completar satisfactoriamente el itinerario de formación. Después de revisar la recomendación, el voto y el raciocinio del comité, el obispo es quien decide admitir al solicitante al itinerario de formación. Si se juzga que un aspirante no está listo pero puede estarlo en el futuro, el director de formación debe presentar al aspirante varias opciones para que él mismo pueda prepararse y adquirir los requerimientos básicos para la entrada. Es también esencial que el director de formación mantenga frecuente contacto con estos candidatos potenciales.

181. Después de aceptar al solicitante al aspirantado, el proceso de admisión continúa con la evaluación de su preparación para entrar en el itinerario de formación. Esta fase de discernimiento se extiende durante todo el proceso de formación del aspirante, permitiendo así amplia oportunidad para la observación personal, el diálogo, entrevistas y una evaluación adicional de cada aspirante.

NORMAS

1. El aspirante que busca ser considerado para ordenación en el diaconado permanente necesita dialogar con su parroquia, pues es su párroco quien debe inicialmente presentarlo para la formación diaconal. (174)
2. Debe haber un proceso de solicitud formal, lo mismo que un comité de admisión y escrutinios, para examinar y nominar a los aspirantes. (175, 284)
3. Como parte del proceso de solicitud, los encargados de la admisión deben —con el debido cuidado para mantener la confidencialidad y manifestación de conciencia— explorar la presencia de impedimentos canónicos para la ordenación. Si dispensaciones canónicas fueren necesarias, éstas deben obtenerse antes de la admisión del aspirante al proceso de formación. (176)
4. Los documentos requeridos para la aplicación se enumeran en el párrafo 178.
5. Una vez aceptado al aspirantado, el proceso de admisión continúa con una evaluación de la preparación del candidato para iniciar el itinerario de formación. (181)

NOTAS: CAPÍTULO 4

- 1 1 Tm 3:10.
2 PDV, num. 36.
3 DMVDP, núm. 49, citando la Carta Apostólica del Papa Pablo VI, *Sacrum*
Diaconatus Ordinem (18 de junio de 1967), núm. 8.
4 NBFDP, núm. 32.
5 *Ibíd.*, núms. 31-33.
6 Conferencia Nacional de Obispos Católicos, *Programa de Formación para el*
Sacerdocio, Cuarta Edición (Washington, D.C.: United States Catholic Conference,
1993), núm. 280.
7 NBFDP, núm. 40.
8 *Ibíd.* Esta carta debe dar fe de que el individuo demuestra poseer las cualidades,
aptitudes, experiencia y espiritualidad consideradas necesarias para ser admitido para
formación, concretamente, que:
. Participa activamente en la parroquia y en otros servicios comunitarios
. Está en total comunión con la Iglesia (Al menos dos o tres años deben
transcurrir entre su conversión o su retorno a la Iglesia Católica y su aceptación en el
programa de formación; debe tenerse cuidado con alguien en quien una súbita
experiencia de conversión parece precipitar una vocación diaconal.)
. Su matrimonio es positivo y estable, si es casado; o vive con madurez en su
celibato, si es soltero
. Si es casado, tiene el consentimiento de su esposa. (Debe observarse
cuidadosamente a todo aspirante cuyo matrimonio haya sido anulado para comprobar
si previos obstáculos a un compromiso matrimonial pueden afectar su viabilidad
como candidato al diaconado, y en qué forma. También debe ofrecerse ayuda a
quienes han enviudado recientemente —normalmente, al menos dos años deben
transcurrir *antes* de su aceptación; los recién casados deben vivir su vocación al
matrimonio por tres años antes de solicitar admisión.)
. Está realmente motivado y muestra evidencia de completo equilibrio personal
y carácter moral
. Participa con frecuencia en oportunidades para adultos de enriquecimiento de
la fe (por ejemplo, en retiros, días de reflexión, dirección espiritual, estudios bíblicos
y de enseñanzas de la iglesia)
. Está libre de impedimentos o irregularidades canónicas (CIC*, cc. 1040-1042)
9 Cf. este *Directorio*, Capítulo Ocho, núm. 284, sobre comité de admisión y escrutinios.
10 NBFDP, núm. 35; cf. Nota marginal 39 de NBFDP, núm. 35.
11 *Ibíd.*, núm. 70.
12 Si la información sobre la Confirmación o el matrimonio (si es pertinente) no está
anotada en el registro bautismal, deben obtenerse certificados separados de
Confirmación y matrimonio (cf. CIC*, cc. 1033; 1050:3; 241:2); también deben
obtenerse documentos de anulación si es el caso.
13 CIC*, c. 1031:3.
14 La solicitud debe contener información sobre su familia al igual que la historia
religiosa, académica, de trabajo y servicios, y una declaración escrita a mano,
solicitando admisión a la formación para el aspirantado, indicando sus motivos para

- solicitar la ordenación en el diaconado, su voluntad de comprometerse a servir a la Iglesia diocesana, y su posibilidad de cumplir los requisitos de la formación, del aspirantado si se le acepta (cf. CL, Adjuntos I, 9; Adjunto II, 1): “Es necesario que esta solicitud sea escrita y firmada de puño y letra por el candidato y no puede ser un formulario copiado, o aún peor, un texto fotocopiado (cf. CIC*, c. 1034:1).” (CL, Adjunto II, 1)
- 15 CL, Adjunto I, 5.
- 16 Cf. Nota 14 arriba. Esta carta debe también indicar su voluntad de participar en el programa de formación si es necesario.
- 17 CL, Adjuntos I, 11. Deben solicitarse cartas de sacerdotes, diáconos, feligreses y colegas.
- 18 *Ibíd.*, 7.
- 19 *Ibíd.*, 3 y 4.
- 20 *Ibíd.*, 10.
- 21 *Ibíd.*, 4; cf. CL, 8.
- 22 Cf. CIC*, c. 265.
- 23 El contacto con el empleador permite informarle a éste la posible participación del solicitante en un programa de educación que puede requerir modificaciones ocasionales en su horario de trabajo.
- 24 NBFDP, núms. 40, 45.

CAPÍTULO CINCO

ITINERARIO DEL ASPIRANTE EN LA FORMACIÓN DIACONAL

I. Introducción

182. Una vez se haya completado el proceso inquisitivo inicial, el obispo puede aceptar a algunos solicitantes al aspirantado. Este itinerario de aspirantado en la formación diaconal descrito en este *Directorio*, corresponde al “período propedéutico” requerido por las *Normas básicas de la formación de los diáconos permanentes* de la Congregación para la Educación Católica.¹ El itinerario es principalmente un período para discernir la capacidad y preparación de un aspirante con el propósito de que sea nominado al obispo para su aceptación como candidato al diaconado.²

Período propedéutico

183. Los responsables del itinerario de formación del aspirante deben estar completamente familiarizados y comprender claramente el significado doctrinal del diaconado, incluyendo su ministerio y vida, y las dimensiones de su formación, como se describen en las *Normas básicas de la formación de los diáconos permanentes* y en este *Directorio*. Estos componentes convergen en un fin común: permitir que el aspirante demuestre la posibilidad de una vocación diaconal y un nivel apropiado de preparación para la eventual selección como candidato para la formación.³

Propósito de la formación del aspirante

184. Para crear un ambiente que conduzca a la formación cristiana adulta, el director de formación debe preparar un manual para el aspirante, que detalle los componentes del programa, que ofrezca una base y guía para la evaluación, y que describa claramente las expectativas y responsabilidades del aspirante, incluyendo las referentes a la esposa de un aspirante casado. Este manual debe ser aprobado por el obispo.⁴

Manual del aspirante

185. Debido al empleo secular del aspirante y sus compromisos personales y familiares, se prestará atención a la implementación de una perspectiva de vida familiar al organizar el itinerario del aspirante.

Itinerario del aspirantado: por lo general dura un año

En este aspecto, los modelos de formación más comunes en los Estados Unidos organizan reuniones de formación a la noche, en los fines de semana, días de fiesta o en una combinación de estas ocasiones. Diferentes formas de organizar el itinerario de formación del aspirante son posibles.⁵ Dado que se espera que el director de formación, en colaboración con quienes comparten la responsabilidad de la formación,⁶ prepare una declaración para el obispo, que refleje la personalidad del aspirante y exprese que, en su juicio, el candidato está listo para iniciar su formación y para ser ordenado más adelante, el período de formación del aspirante debe tener una duración conveniente.⁷ En las iglesias diocesanas de los Estados Unidos, el aspirantado generalmente dura un año.

186. Aunque algunos aspectos del aspirantado pueden unirse con otros programas de formación para el apostolado de los laicos en la diócesis, el aspirantado debe ser un programa específico que permita un completo

Un programa específico

discernimiento de la vocación diaconal. Debe, por tanto, iniciar a los aspirantes en la apropiada espiritualidad del ministerio diaconal; proveer experiencia pastoral supervisada, especialmente entre los pobres y marginados; y adecuada evaluación del potencial del aspirante para ser promovido a candidato a la formación y finalmente ordenado. El aspirantado debe permitir al personal de formación crear un ambiente en el cual la esposa de un aspirante casado pueda ser preparada debidamente para dar su consentimiento para que continúe, y especialmente, para comprobar su compatibilidad con la vocación diaconal de su esposo y su eventual ministerio.⁸

187. Durante este período de discernimiento, el aspirante se iniciará en el estudio de la teología, en un conocimiento más profundo de la espiritualidad y del ministerio diaconales, y se invitará a un

Componentes del itinerario de la formación del aspirante

discernimiento más atento a su llamada. Durante este período, debe también formarse una comunidad de aspirantes con un ciclo propio de encuentros y de oración. Finalmente, durante este período debe asegurarse la participación regular del aspirante en la dirección espiritual,

presentarlo a los ministros pastorales de la Iglesia diocesana, y ayudar a su familia a apoyarlo en su formación.⁹

II. Dimensiones del itinerario formativo del aspirante

188. Durante la formación del aspirante, se destacarán los siguientes objetivos. Éstos se presentan en mayor detalle en el Capítulo Tres, “Dimensiones en la formación de diáconos.”

Dimensión Humana

189. En su Exhortación Apostólica postsinodal *Pastores Dabo Vobis*, el papa Juan Pablo II citó la Proposición 21 del Sínodo

Objetivos de la dimensión humana

Extraordinario de Obispos de 1990: “Sin una adecuada formación humana, toda la formación sacerdotal estaría privada de su fundamento necesario.”¹⁰ Lo mismo podríamos decir sobre la dimensión humana del diaconado. El objetivo de una “dimensión humana adecuada” es ayudar al diácono a desarrollar “su personalidad humana de manera que sirva de puente y no de obstáculo a los demás en el encuentro con Jesucristo.”¹¹

190. El itinerario de formación del aspirante es también el momento adecuado para que un aspirante casado y su esposa evalúen la calidad de su relación y las ramificaciones de la posible ordenación del aspirante al diaconado para su vida marital. Para el aspirante soltero, es un momento para discernir su capacidad y receptividad para el celibato.

Una perspectiva familiar

Dimensión espiritual

191. El itinerario de formación del aspirante debe crear un ambiente que invite al individuo a crecer en su relación personal con Cristo y en su compromiso con la Iglesia y su misión en el mundo. La meta de la formación espiritual es “revestirse de la mente de Cristo,” estableciendo y nutriendo así actitudes, hábitos y prácticas que sirvan de base para el desarrollo de una vida espiritual auténtica y creciente.

Objetivos de la dimensión espiritual

192. Aun cuando se entiende claramente que la esposa del aspirante casado no espera ser ordenada, sin embargo, el matrimonio y la familia de ambos forman parte del discernimiento de la vocación diaconal del aspirante. El aspirante y su esposa necesitan sopesar de una manera realista cómo la vida de ella, el servicio a la Iglesia y su familia serán afectados y respetados. El enriquecimiento y profundización del amor recíproco y sacrificado entre el esposo y la esposa constituyen quizás el aspecto más significativo de la participación de la esposa del aspirante en el discernimiento de la vocación de su esposo.¹²

193. La comunidad de formación del aspirante tiene una función muy importante en su formación espiritual. El itinerario del aspirante debe incluir lo siguiente:

*Contenido de la
dimensión espiritual*

- a. Celebración regular de la Eucaristía, la Liturgia de las Horas y el Sacramento de Reconciliación
- b. Tiempo asignado para oración privada, meditación y *lectio divina*
- c. Devociones a la Virgen María y a los santos
- d. Conferencias y talleres sobre el significado de la auténtica obediencia, el celibato y la vida sencilla
- e. Conferencias sobre testimonio cristiano tanto en el matrimonio como en el celibato, a la Iglesia y al mundo
- f. Comprensión y apreciación de la vocación diaconal, y capacidad de expresar este llamado mediante los ministerios primarios de la palabra, la liturgia y la caridad
- g. Introducción y experiencia de los escritos espirituales de nuestra tradición Católica

194. El director espiritual del aspirante es indispensable en el proceso de formación. El sacerdote, quien debe ser aprobado por el obispo, debe estar bien capacitado e informado sobre el Diaconado. El director espiritual acompaña, apoya y anima al aspirante durante su formación continua. El director espiritual ayuda al aspirante en su relación con Dios y a comprender que es Cristo quien “llama”, la Iglesia quien afirma su vocación diaconal, y el obispo quien responde a esa afirmación con la imposición de manos.

Dirección espiritual

195. Como colaboradores en el discernimiento de la preparación del aspirante para pasar a ser candidato para la formación, la parroquia y el párroco también deben acompañar al aspirante y a su familia con sus oraciones, apoyo y presencia. Durante el itinerario de formación del aspirante, la parroquia es el sitio principal para observar la habilidad del aspirante en sus relaciones y en su práctica de servicio pastoral. El párroco, por lo tanto, debe suministrar una evaluación del aspirante y su familia. Esta evaluación permitirá al personal de evaluación ayudar y animar al aspirante a discernir si está listo para iniciar su formación como candidato.

Parroquia y párroco

Dimensión intelectual

196. Los objetivos y el contenido de la formación intelectual en el nivel del aspirantado deben comunicar un conocimiento de la fe y de la tradición de la Iglesia más profundo del que el aspirante ya haya adquirido. Es conveniente fomentar un estudio profundo y sistemático del *Catecismo de la Iglesia Católica*, y presentar las tradiciones de la filosofía, la espiritualidad y la doctrina católicas, especialmente el significado doctrinal del Diaconado y el triple ministerio del diácono. El aspirante debe también aprender a participar en grupos de reflexión teológica y a desarrollar su capacidad de aplicar las enseñanzas de la Iglesia a asuntos morales, incluyendo su doctrina social, a las apremiantes cuestiones morales que surgen en el ministerio pastoral. Tales inquietudes intelectuales ayudan a los responsables de la formación a evaluar la preparación del aspirante para los rigores de la formación del candidato. Él debe además aprender a reconocer las necesidades de las gentes de la iglesia diocesana al igual que las de su propia parroquia, y conocer el término *diaconía* para describir la misión de la Iglesia en el mundo. Talleres sobre asuntos familiares, salud personal, administración del tiempo, aptitudes de proveedores de cuidados, y espiritualidad para casados y célibes, contribuyen a la formación humana, espiritual e intelectual, del aspirante.

Objetivos y contenido académicos

Dimensión Pastoral

197. El objetivo final de la dimensión pastoral en el itinerario de formación del aspirante es discernir los dones del aspirante para el triple ministerio de la palabra, la liturgia y la caridad, y su capacidad

*Discernimiento:
Objetivo final de la
dimensión pastoral en
la formación*

de hacer un compromiso de por vida a estos ministerios. También permite evaluar si su esposa y su familia están dispuestos a aceptar y apoyar su vocación y ministerio. La formación pastoral debe mostrar al aspirante los servicios prácticos que ofrece la Iglesia diocesana. Las posiciones pastorales que se ajusten a la experiencia y a las necesidades del aspirante, permiten una exploración de los asuntos de mayor importancia que confronta la Iglesia diocesana relacionados con la dimensión caritativa y social del Evangelio. Diáconos ejemplares, aprobados por el obispo, deben servir como mentores, invitando al aspirante a acompañar, observar, coadministrar y reflexionar sobre los ministerios diaconales específicos que haya experimentado.¹³ Una experiencia pastoral ecuménica apropiada debe considerarse e implementarse cuando surja la oportunidad. También se deben ofrecer oportunidades, cuando sea posible, de participar con la comunidad judía y con representantes de otras religiones.

III. Evaluación para la nominación al itinerario formativo del candidato

198. La conclusión del itinerario de formación del aspirante se determina por medio de una evaluación formal conducida por el comité de admisión y escrutinios. Esto ocurre cuando el aspirante (con el consentimiento de su esposa, si es casado), con permiso expreso de los responsables de su formación, presenta una petición por escrito al obispo para su admisión a la candidatura.

199. Cuando se decide solicitar la admisión a la candidatura, hay que preparar los siguientes documentos:

*Documentos
requeridos*

- a. Una carta personal, escrita a mano y firmada, preparada para el obispo diocesano por el aspirante, solicitando su admisión al itinerario de formación del candidato, lo mismo que su recepción al Rito de Admisión a la Candidatura¹⁴

- b. Una carta de consentimiento personal de puño y letra y firmada por la esposa del aspirante casado¹⁵

200. Cada peticionario será entrevistado por el comité de admisión y escrutinio para evaluar si está listo para ser nominado para el programa de formación de candidatos. El comité también se reunirá con la esposa del aspirante casado para comprobar su nivel de consentimiento y apoyo a la promoción de su esposo al programa de candidatos. Finalmente, el comité revisará toda la información pertinente sobre el aspirante.¹⁶ Se registrará el voto de cada miembro y la razón para dicho voto. El director de formación, en nombre del comité, preparará “un informe que refleje los rasgos de la personalidad de los aspirantes y... un juicio de idoneidad.”¹⁷ Esta declaración, acompañada por el voto individual y la razón de cada miembro del comité, es preparada por el obispo, quien selecciona a los que serán admitidos a la formación de candidatos. Una copia, tanto de la declaración como de la carta del obispo al aspirante sobre su aceptación a la candidatura, se coloca en el archivo personal del solicitante.¹⁸

Entrevistas

IV. Rito de admisión a la candidatura

201. Como la entrada al estado clerical es diferida hasta la ordenación al Diaconado, el Rito de Admisión a la Candidatura debe celebrarse tan pronto como sea posible después de la admisión del aspirante. En este rito, el aspirante a la ordenación manifiesta públicamente su deseo de ofrecerse a Dios y a la Iglesia para ejercer una orden sagrada. De esta manera es admitido como candidato para el diaconado.¹⁹ “La adscripción entre los candidatos al diaconado no da derecho alguno a recibir la ordenación diaconal. Tan solo es un primer reconocimiento oficial de los signos positivos de la vocación al diaconado, que debe ser confirmado durante los siguientes años de formación.”²⁰

202. Por su carácter público y su significado eclesial, este rito debe celebrarse en forma apropiada, preferiblemente un domingo o día de fiesta. Especial consideración se dará a la inclusión de la esposa y de los hijos del candidato, al igual que a las tradiciones culturales representadas.

203. Aquellos aceptados como candidatos —y, si son casados, sus esposas— deben prepararse ellos mismos para la recepción del rito mediante un retiro espiritual.²¹

Generalmente se encomienda que las esposas participen en el retiro aunque durante porciones del retiro es conveniente brindar la oportunidad de tratar por separado las respectivas funciones de cada uno en la vocación del esposo al diaconado. Después de celebrar el Rito de Admisión a la Candidatura, un certificado indicando la recepción, fecha, lugar y nombre del prelado que la preside debe ser preparada y firmada por el canciller, y sellada oficialmente. Este documento se mantendrá cuidadosamente en el archivo oficial del candidato y se registrará en el libro de ministerios y ordenaciones de la diócesis.²²

NORMAS

1. El itinerario del aspirantado es primordialmente un período para discernir si el aspirante está listo para ser nominado ante el obispo diocesano, para su aceptación en el itinerario del postulante en la formación diaconal. (182)
2. Debe haber un manual para los aspirantes que detalle los componentes del programa, base y guía para la evaluación, y expectativas y responsabilidades de los aspirantes, incluyendo las de la esposa de un aspirante casado. (184)
3. La fase del aspirantado, la cual ordinariamente dura un año, incluye el discernimiento con énfasis en la preparación espiritual, capacidad intelectual, y habilidades pastorales. (185)
4. El aspirantado debe crear un ambiente en el cual la esposa de un aspirante casado pueda dar su consentimiento para que el esposo continúe su formación. Esencialmente, debe asegurar su compatibilidad con la vocación y eventual ministerio de su esposo. (186)

5. Los objetivos y el contenido de la formación intelectual en el nivel del aspirantado deben impartir un conocimiento más profundo de la fe y de las tradiciones de la Iglesia, al igual que de la teología y la espiritualidad diaconales, y deben incluir reuniones para orar, instrucciones y momentos de reflexión que aseguren la naturaleza objetiva del discernimiento vocacional. (196)
6. La conclusión del itinerario de formación del aspirante se determina mediante una evaluación formal conducida por el comité de admisión y escrutinios (198)
7. Después de completar su itinerario, el aspirante es seleccionado por el obispo diocesano. El aspirante entonces comienza el itinerario de formación como candidato con el Rito de Admisión a la Candidatura, que se celebra tan pronto sea posible y en forma apropiada. (201)
8. Un retiro debe preceder al Rito de Admisión del Candidato. (203)
9. Un certificado que indique la recepción, fecha, lugar y nombre del prelado que preside, debe ser preparado y firmado por el canciller, y sellado oficialmente. Este documento debe mantenerse cuidadosamente en el archivo personal del candidato y registrado en el libro diocesano de ministerios y ordenaciones. (203)

NOTAS: CAPÍTULO 5

- 1 NBFDP, núms. 41-44. “Con la admisión entre los aspirantes al diaconado comienza un período propedéutico, que deberá tener una duración conveniente. Es un período en el que se deberá iniciar a los aspirantes en un más profundo conocimiento de la teología, de la espiritualidad y del ministerio diaconales y se les invitará a un discernimiento más atento de su llamada.” El período propedéutico puede compararse al programa preseminarista en la formación sacerdotal o al postulante en la vida religiosa.
- 2 *Ibíd.*
- 3 Cf. CL, 1-2.
- 4 NBFDP, núm. 16.
- 5 NBFDP, núm. 51.
- 6 *Ibíd.*, núm. 44 (equipo de formación, supervisor y pastor).
- 7 *Ibíd.*, núms. 41, 44.
- 8 *Ibíd.*, núm. 37.
- 9 *Ibíd.*, núms. 41-44.
- 10 PDV, núm. 43.
- 11 *Ibíd.*
- 12 ADUS.
- 13 *Ibíd.*, núm. 22.
- 14 El aspirante debe expresar sus motivos y razones para sus peticiones; si es casado, debe indicar su reconocimiento del impacto de la ordenación y el ministerio diaconales en su matrimonio y en su familia; también debe declarar que ha recibido consentimiento de su esposa; si no es casado, debe manifestar que comprende el significado de la ordenación y el ministerio diaconales, y que entiende y es capaz de vivir la exigencia del celibato perpetuo.
- 15 CL, Adjunto I, 14. La esposa debe declarar su consentimiento a la petición de su esposo de entrar como candidato para formación; también debe expresar claramente que ella entiende el significado de la ordenación y el ministerio diaconales, y su impacto en su matrimonio y en su familia.
- 16 Las siguientes evaluaciones se efectuarán, algunas anualmente, y se mantendrán en el archivo permanente del aspirante y del candidato:
 - a. Evaluación e informes escritos del supervisor pastoral
 - b. Evaluaciones parroquiales escritas preparadas por el párroco y el personal de la parroquia
 - c. Si es pertinente, una evaluación escrita del rector de cualquier casa de formación previa, o un informe similar del director de formación diaconal en el cual el aspirante o candidato haya participado previamente
 - d. Si el aspirante viene de otra iglesia diocesana, debe obtenerse una carta de recomendación de su párroco anterior, y además debe consultarse con las oficinas de vocaciones y diaconado de esa iglesia
 - e. Una evaluación de las aptitudes del aspirante o candidato para predicar, catequizar y evangelizar

- f. Una evaluación personal del director de formación se preparará para el comité de admisión y escrutinios, usando el modelo prescrito por la Congregación para el Culto Divino y la Disciplina de los Sacramentos (CL, Adjunto V).
- 17 NBFDP, núm. 44.
- 18 CL, Adjunto III, especialmente 4, 6, y 8.
- 19 Papa Pablo VI, Carta Apostólica, *Ministeria Quaedam* (15 de agosto de 1972).
- 20 NBFDP, núm. 48.
- 21 *Ibíd.*, núm. 47.
22. CL, Adjunto I

CAPÍTULO SEIS

ITINERARIO DEL CANDIDATO EN LA FORMACIÓN DIACONAL

I. Introducción

204. El itinerario del candidato en la formación diaconal es ocasión para el continuo discernimiento de la vocación diaconal y la preparación inmediata para la ordenación. Durante esta trayectoria de formación, el mismo candidato asume la responsabilidad principal de su discernimiento y desarrollo.¹

Autoformación no significa aislamiento... o independencia de los formadores; significa responsabilidad y dinamismo en responder con generosidad al llamado de Dios, valorando lo más posible a las personas y a los instrumentos que la Providencia pone a nuestra disposición. La auto-formación tiene su raíz en una decisión firme de crecer en la vida según el Espíritu conforme a la vocación recibida.²

II. Duración del itinerario formativo del candidato

205. De acuerdo con el Código de Derecho Canónico y de las *Normas básicas de la formación de los diáconos permanentes* por la Congregación para la Educación Católica, se especifica que el itinerario de la formación diaconal “para todos los candidatos... debe durar al menos tres años, además del período propedéutico.”³ La evaluación de la preparación del candidato se hace anualmente tanto por el candidato como por el personal de formación con el fin de establecer qué nivel de entendimiento ha logrado en lo que se refiere a entender la vocación diaconal, sus responsabilidades y sus obligaciones, el crecimiento de su vida espiritual, su competencia en el conocimiento y habilidades diaconales necesarias, en su experiencia práctica en el ministerio pastoral, y en su testimonio de madurez humana y afectiva. Si es casado, también debe evaluarse si la esposa está lista y da su consentimiento. En una Carta Circular dirigida a los ordinarios diocesanos sobre la

“No impongan a nadie las manos a la ligera”

evaluación de la aptitud de los candidatos para la ordenación la Congregación para el Culto Divino y la Disciplina de los Sacramentos recuerda que “la admonición de San Pablo permanece verdadera en la Iglesia hoy, como lo fue en su propio tiempo: ‘No impongan a nadie las manos a la ligera.’”⁴

206. En lo que se refiere al número exacto de horas de conferencias, seminarios y actividades educativas relacionadas que se especifican en las *Normas básicas de la formación de los diáconos permanentes*,⁵ el objetivo es garantizar la planificación e implementación de un programa de formación integral y fundamental que prepare adecuadamente al aspirante para representar a la Iglesia como diácono. Este programa fundamental incluye no sólo una preparación, participación y asistencia a clases sino también seminarios, talleres, proyectos especiales, reflexión teológica, el compartir oportunidades de crecimiento espiritual (por ejemplo. celebraciones y oración litúrgicas, conferencias espirituales, retiros), dirección espiritual individual y otras experiencias de formación. La conformidad de la diócesis con estos requisitos y otros que se especifican en las *Normas básicas de la formación de los diáconos permanentes* se puede verificar por la revisión de su programa de formación por el Comité de los Obispos sobre el Diaconado (ver el Apéndice I)

Itinerario del candidato en formación: un programa fundamental e integral

III. Ambientes formativos

207. Las comunidades en las cuales el candidato participa ejercen influencia en el proceso de formación.⁶ Aquellos a quienes se ha confiado la formación deben tener cuidado en evaluar estos ambientes como recursos para discernir, apoyar y alimentar la vocación diaconal.

Comunidad de formación del candidato

208. La comunidad del candidato debe convertirse principalmente en una experiencia integradora donde el diálogo y la actividad cooperativa proporcionen una

Experiencias adultas

oportunidad única para que los adultos puedan discernir la actividad del Espíritu Santo en su vida y experiencias.

209. Para crear un ambiente que contribuya a la formación cristiana adulta, el director de formación debe preparar un manual para los candidatos, el cual debe detallar los componentes del programa, explicar la base, los criterios y la guía para las evaluaciones, especialmente en lo referente a aptitudes para la institución en los ministerios de lector y acólito, y por último, para la ordenación al diaconado; y que delinee claramente las expectativas y responsabilidades del candidato incluyendo las de la esposa de un candidato casado. Este manual debe ser aprobado por el obispo.⁷

Manual del candidato

La comunidad de diáconos

210. La comunidad de diáconos puede ser “una valiosa ayuda a los aspirantes y a los candidatos al diaconado en el discernimiento de su vocación, en la maduración humana, en la iniciación a la vida espiritual, en el estudio teológico y en la experiencia pastoral.”⁸ Las oportunidades programadas para conversar y compartir experiencias pastorales entre un candidato y un diácono, así como reuniones entre la esposa de un candidato y la esposa de un diácono pueden alimentarles mutuamente su entusiasmo y el realismo acerca del diaconado. El obispo debe nombrar a algunos diáconos que sirvan de mentores de candidatos individuales o de un grupo pequeño de candidatos.⁹

Función de la comunidad ordenada

La comunidad parroquial

211. La comunidad parroquial es una extensión esencial de la comunidad de formación. Mediante su oración y apoyo, la parroquia “sensibiliza a los fieles hacia este ministerio, [y] proporciona al candidato una valiosa ayuda para su discernimiento vocacional.”¹⁰

La comunidad parroquial

La comunidad familiar

212. La familia es la comunidad primaria que acompaña al candidato en su jornada de formación. A los candidatos casados, la comunión de vida y amor establecida por la alianza matrimonial y consagrada por el Sacramento del Matrimonio, ofrece una ayuda singular en el proceso de formación.¹¹ La familia del candidato soltero también contribuye a su formación; aquellas personas responsables de la implementación del proceso de formación deben consultar al candidato soltero para determinar en qué medida lo apoyan su familia y sus amigos, y de este modo asegurar que también se anime y se fomente su vocación.

La comunidad familiar de formación

La comunidad del mundo de los negocios

213. Aquellos responsables de implementar el proceso de formación deben determinar minuciosamente el impacto de la situación laboral del candidato –su comunidad de formación *del mundo de los negocios* - sobre su preparación, discernimiento y aptitud para la ordenación al diaconado. El papa Juan Pablo II enfatizó durante la asamblea plenaria de la Congregación para el Clero, la importancia de este ambiente particular de formación. Las circunstancias de su vida— prudentemente evaluadas por el mismo candidato y por el obispo antes de la ordenación— son las que deberían, si es necesario, adaptarse al ejercicio de su ministerio facilitándolo en toda manera.¹²

Circunstancias de la vida evaluadas prudentemente

IV. Dimensiones del itinerario formativo del candidato

214. Las personas responsables de la formación de los candidatos deben

familiarizarse bien con el entendimiento doctrinal del diaconado, el ministerio y vida de los diáconos, las dimensiones de la formación, y el discernimiento de la vocación diaconal descrito anteriormente en este *Directorio*. Estos componentes tienen una meta común: capacitar al candidato con el fin de que demuestre un nivel apropiado de preparación para ser

nominado ante el obispo diocesano para la ordenación al diaconado. La siguiente descripción destaca los componentes específicos que se deben enfatizar.

Formación humana

215. El objetivo de la formación humana del itinerario del candidato es continuar edificando sobre las cualidades humanas ya discernidas

Desarrollo de las cualidades humanas

durante el aspirantado (ver párrafos 189 y 190 anteriores), desarrollándolas y agregando las habilidades necesarias para un ministerio diaconal eficaz y responsable. Es necesario enfatizar las cualidades y habilidades cooperativas y relacionales del candidato, especialmente sus virtudes y limitaciones en estas áreas. Durante el itinerario del candidato, él también necesita reconocer sus dones y desarrollar el hábito de una auténtica autocrítica a la luz del Evangelio. Él debe aprender cómo balancear sus responsabilidades personales, familiares, de trabajo y ministeriales

Formación espiritual

216. Uno de los primeros objetivos de la dimensión espiritual del itinerario de formación del candidato es “ayudarlo a lograr una integración espiritual” de su vida, de su familia, de su trabajo, y de su servicio apostólico.¹³ El candidato por lo tanto, debe ser iniciado minuciosamente, en la teología y espiritualidad del trabajo como vocación y apostolado, y como profesión. La meta espiritual es que el candidato crezca en santidad al “equiparse y motivarse” para establecer la base sobre la cual pueda “continuar [su] crecimiento espiritual después de la ordenación.” Durante su formación el candidato debe “buscar la ayuda de un [sacerdote director espiritual], para cultivar patrones regulares de oración y participación en los sacramentos, y para reflexionar sobre [su] ministerio.”¹⁴ También fuese útil que grupos pequeños de candidatos participen en una reflexión teológica “sobre los desafíos y oportunidades de sus ministerios” en relación con el Evangelio y las enseñanzas del magisterio.¹⁵ Además, es conveniente que aquellos que son responsables de la formación se aseguren de que el candidato entienda, esté dispuesto y capacitado para aceptar la disciplina de Iglesia relacionada con el celibato, no sólo entre los que no son casados sino también entre

aquellos hombres casados que abracen esta disciplina eclesiástica del celibato perpetuo si enviudan o se divorcian [aun si consiguen una anulación]. No se pueden presumir las dispensas del requisito del celibato. La continuación en el ministerio no se puede presumir hasta recibir la dispensa solicitada.

217. Las metas de la dimensión espiritual durante el itinerario de formación del candidato incluyen lo siguiente:

Metas espirituales

- a. Ayudar a cada candidato a crecer en santidad profundizando y cultivando su compromiso con Cristo y con la Iglesia.
- b. Ayudar al candidato a discernir si tiene vocación para el diaconado.
- c. Ayudarlo a profundizar su vida de oración personal, familiar, comunitaria y litúrgica; e infundir en el candidato un compromiso con la oración diaria por la Iglesia, especialmente mediante la liturgia de las horas.
- d. Fortalecer los carismas que ya ha demostrado en su vida.
- e. Ayudarlo a integrar su nuevo compromiso de prepararse para el diaconado con los compromisos previos con su familia y con su empleo profesional.
- f. Familiarizarlo con la relación entre espiritualidad y su compromiso con el ministerio de la caridad y de la justicia de la Iglesia.
- g. Familiarizarlo con los escritos clásicos y contemporáneos sobre espiritualidad y el testimonio de los santos.
- h. Prepararlo para los desafíos del liderazgo espiritual que su ministerio implica.

Formación doctrinal

218. La dimensión intelectual del itinerario de la formación diaconal debe ser diseñada con cuidado. Una descripción del contenido principal para el candidato puede verse en las Normas 5-12 al final de este

Metas intelectuales

capítulo. La dimensión intelectual está “orientada hacia el ministerio, y debe proporcionar al candidato el conocimiento y el aprecio de la fe que necesita para llevar a cabo su ministerio”¹⁶ de la palabra, de liturgia y de caridad. El curso de estudio debe ser completo y debe estar en armonía con la enseñanza del magisterio de la Iglesia, de modo que el futuro diácono sea un “testigo confiable de la fe y un vocero de la enseñanza de la Iglesia.”¹⁷ Debe también tener en cuenta los servicios diaconales específicos que el candidato proporcionará en las comunidades donde se le asigne servir, y también tópicos que reflejen los intereses específicos de la Iglesia en los Estados Unidos. La dimensión intelectual debe equipar al candidato para su liderazgo y participación en la nueva evangelización, y para que sea un heraldo del Evangelio en la sociedad actual. Se debe dar prominencia al estudio de la Sagrada Escritura, la liturgia, la evangelización y la misiología.

Formación pastoral

219. “Durante la formación, el participar en una amplia diversidad de” misiones educativas pastorales de campo, “por lo menos en base limitada, no solo da al candidato una mayor conciencia de las necesidades y misión de la iglesia [diocesana], sino que lo ayuda a discernir y a desarrollar sus propios ... talentos y dones.”¹⁸ Estas experiencias de campo para la educación pastoral “deben proporcionar una oportunidad para la reflexión teológica, así como ocasiones para traducir” el conocimiento intelectual en trabajo pastoral.¹⁹ La descripción del núcleo del contenido para la formación de los candidatos se encuentra en las Normas 13-15 al final de este capítulo. Para lograr estas metas, es necesario tener supervisores que ofrezcan apoyo y sean “competentes y objetivos”²⁰ La Iglesia diocesana “debe estar comprometida a [la selección y] preparación de supervisores diestros que posean experiencia pastoral, [entrenamiento] ... en el arte de la supervisión, y ... [la habilidad de ayudar] a hombres maduros con [diversas] experiencias de vida...”²¹ Durante la etapa del postulante también debe darse énfasis al estudio del papel de la cultura en la formación humana, espiritual y pastoral. Aun más, la dimensión pastoral debe proporcionar un buen entendimiento de las enseñanzas de la Iglesia sobre la justicia social.

<i>Colocación pastoral y supervisión</i>
--

V. Evaluación de los candidatos

Evaluación académica

220. La principal oportunidad para la evaluación de un candidato debe ser en un ambiente pastoral real. ¿Puede el candidato hacer aquello para lo que se le está preparando? El modo en que se presenta en el ministerio pastoral, ¿muestra, por ejemplo, un sentido integrado y balanceado de la eclesiología del Concilio Vaticano II y un entendimiento de su función dentro de la Iglesia y en su misión de servir? El modo en que participa y dirige reuniones de oración de su comunidad ¿brinda pruebas de su conocimiento litúrgico y de su sensibilidad cultural? ¿Puede demostrar una conciencia bien formada y sensibilidad moral? ¿Puede formar a otros de un modo convincente y sólido?

Medida de logros en un ambiente pastoral

221. Otra opción para la evaluación es la reflexión teológica de su práctica pastoral. En este caso el papel de la comunidad de compañeros es de suma importancia. El candidato presenta un informe sobre su experiencia en el campo de la educación y la comunidad le permite reflexionar sobre las dimensiones humanas, espirituales, intelectuales y pastorales de sus acciones. Este formato fomenta un gran sentido de compañerismo en la evaluación.

Reflexión teológica

222. Otra oportunidad para la evaluación consiste en imitar en la clase una práctica pastoral, sea a través de un caso de estudio, desempeño de papeles (*role playing*), o alguna forma de resolución de un problema pastoral. Aunque no tengan un sentido de urgencia o conexión con un incidente real, estas simulaciones pueden diseñarse para explorar un número de aptitudes en un programa estructurado y progresivo

Simulación pastoral

223. Los exámenes tradicionales o los ensayos académicos son

Exámenes tradicionales

necesarios para la evaluación de la formación intelectual de un candidato, según lo prescriben las *Normas básicas para la formación de los diáconos permanentes* de la Congregación para la Educación Católica.

Estudio independiente

224. Se puede fomentar un sentido de compañerismo al permitirle

al candidato presentar un portafolio con sus logros, diseñar una variedad de modos en los que pueda demostrar sus aptitudes, o participar en una aventura de estudio cooperativo con aquellos encargados de su formación.

225. Se recomienda un seminario global e integrador, tal como los que se usan en la educación profesional, como modelo para

Seminario integrador y global al final del curso de estudio

determinar el nivel de asimilación y realización del candidato al completar su curso teológico de estudio. Este modelo llena el requisito de una revisión abarcadora tal como lo estipulan las *Normas básicas para la formación de los diáconos permanentes*.²² Los profesores del seminario evalúan qué tan eficazmente el candidato “[es] capaz de dar razón de su fe y [adquirir] una fuerte conciencia eclesial,”²³ cómo ha adquirido “la capacidad para enjuiciar las situaciones, y para realizar una adecuada inculturación del Evangelio,”²⁴ y con cuanto éxito ha empleado “técnicas de comunicación y de animación de reuniones, como también de que sepa expresarse en público y de que esté en condiciones de guiar y aconsejar.”²⁵ En tales seminarios típicamente diseñados basados en casos de estudio de naturaleza pastoral, el candidato tiene la oportunidad de explorar soluciones pastorales en presencia de sus compañeros, de sus profesores de formación y de los supervisores pastorales. En el seminario se llama al candidato no sólo a demostrar su entendimiento intelectual sobre teología sino también su aplicación en la práctica pastoral. Él ofrece y recibe comentarios demostrando así su competencia en áreas como la de la comunicación y su capacidad de trabajar constructivamente en un grupo. Además, su visión pastoral se expone y es evaluada y su “intuición pastoral” es honrada y desafiada. La meta de este seminario integrador y global es siempre proyectar el modo en que el candidato vivirá una vida y ministerio diaconal.

Evaluación vocacional

226. Se deben programar entrevistas regularmente con los candidatos, sus familias, pastores y supervisores pastorales, miembros del cuerpo de profesores y mentores. El director de formación y quienes colaboran con él deben tener reuniones periódicas para mantenerse informados del progreso del candidato. Ellos deben responder a inquietudes, ser colectivamente conscientes de su función cooperativa de ayuda, consejería y evaluación del candidato. Esta responsabilidad debe considerarse como su tarea más importante. Se debe tener cuidado en conservar la confidencialidad de la dirección espiritual en estos procedimientos.

Reuniones regulares de evaluación

227. La responsabilidad del personal de formación termina con la preparación de un informe anual escrito sobre cada candidato. Este informe, el cual debe ser presentado al Obispo diocesano, ofrece un resumen sobre los logros y limitaciones del candidato, particularmente en lo que se refiere a su aptitud humana, espiritual, intelectual y pastoral, para que continúe en el proceso de formación y por último para su ordenación al diaconado.²⁶ El informe escrito debe ser mantenido en el archivo personal del candidato donde se pueden comparar los informes acumulados, y evaluar los patrones de crecimiento o de regresión, así como nuevas áreas de afirmación o de preocupación.

Informe escrito anual para el obispo

228. El director de formación debe transmitir verbalmente este informe al candidato. El informe debe ponerse a la disposición del director espiritual del aspirante, cuyo “cometido es discernir la acción interior que el Espíritu realiza en el alma de los llamados y, al mismo tiempo, acompañar y animar su conversión continua.”²⁷ Puede ser útil compartir este informe con el pastor del candidato si no participó en la revisión formal. Por último, el director de formación comparte este informe con el comité de admisión y escrutinios, especialmente en su deliberación relacionada con la admisión a los ministerios de lector, acólito, y ordenación al diaconado.

Otros receptores del informe

229. Si el candidato no posee las cualidades humanas, espirituales, intelectuales o pastorales necesarias que le permitan ejercer su ministerio de diácono de un modo cooperativo y eficaz, es justo para el individuo y para la Iglesia, que se le comunique este hecho tan pronto sea posible, y debe hacerse de un modo constructivo. Algunas veces el consenso de la evaluación indica claramente el cese de la formación o una negativa a proporcionar la recomendación para la ordenación. Los candidatos que no poseen las cualidades positivas para continuar en el proceso de formación no deben alimentar falsas esperanzas ni ilusiones que puedan perjudicarlos a ellos, a sus familias, a sus compañeros o a la Iglesia. Por lo tanto, con la aprobación del obispo diocesano se debe aconsejar al candidato que abandone la formación. Aunque nadie tiene el derecho a continuar en la formación ni el derecho a ser ordenado, en justicia y con sensibilidad pastoral se deben compartir con el candidato las razones por las cuales se llegó a esta decisión, y se le debe conceder una justa audiencia para su propia evaluación así como la de otras personas que deseen hablar a su favor

Cese del proceso de formación

230. En situaciones en que haya duda acerca de la aptitud de un candidato para ser ordenado, o acerca de su progreso en el logro de niveles apropiados de formación para adultos, el obispo diocesano puede considerar un período de prueba. Sin embargo, este período ha de ser de duración específica, no con fecha abierta. Así mismo, es necesario que sea supervisado para que se efectúe el crecimiento necesario y para proporcionar información apropiada en la cual basar el juicio. Por lo tanto, es conveniente preparar un plan escrito, las acciones que deben seguirse para alcanzar lo estipulado y los medios de evaluación y verificación del logro deseado. Este plan escrito debe además especificar quién supervisará al candidato durante el proceso. Se debe entender que en tales situaciones el candidato tiene la carga de probar su aptitud para la ordenación, y la duda se resuelve a favor de la Iglesia.

Licencia

231. Paralelo a este proceso indicado por el foro externo, la dirección espiritual es igualmente crucial para el discernimiento del candidato. El director espiritual del individuo debe recibir información referente al período de prueba y mediante un foro interno él debe ayudar al individuo reuniéndose con él en fechas convenidas.

VI. Escrutinios para la colocación de los ministerios del lectorado y acolitado y ordenación al diaconado

232. De acuerdo a la Carta Circular de la Congregación para el Culto Divino y la Disciplina de los Sacramentos, los escrutinios deben tener lugar antes de la colocación de los ministerios de lector y acólito²⁸ y antes de la ordenación al diaconado.²⁹

*Requisitos canónicos
previos a la
ordenación*

233. Para estas evaluaciones, se debe programar una sesión colegiada del comité de admisiones y de escrutinios.³⁰ Habiendo consultado al comité, el obispo selecciona a los que van a ser admitidos en ministerios específicos y a aquellos que serán llamados para la ordenación.

Rito de colocación del ministerio de lector y del ministerio de acólito.

234. Es apropiado que un retiro o día de reflexión preceda la recepción del ministerio específico. Por lo general, es conveniente que las esposas participen en el retiro aunque, durante porciones del retiro, es mejor dar la oportunidad de tratar separadamente los respectivos roles de cada uno en la vocación del esposo al diaconado. El ministerio debe ser conferido durante un domingo o fiesta de precepto de acuerdo con el rito del *Pontifical Romano*. Estos ritos son celebraciones públicas con significado eclesial.³¹ Se debe prestar mucha atención a la participación de las esposas e hijos de los candidatos casados. El ministerio de lector debe ser conferido primero. “Entre la colocación del lectorado [rito de lector] y del acolitado [rito del acólito], es oportuno que transcurra cierto período de tiempo para que el candidato pueda ejercer el ministerio recibido.”³²

*Retiro y celebración
del rito litúrgico*

235. Después de la recepción del ministerio el canciller de la diócesis debe preparar y firmar un certificado que indique el ministerio recibido, la fecha, el lugar, quién lo confirió, y ponerle el sello oficial. Este certificado se debe mantener en el archivo personal del candidato y debe ser anotado en el libro diocesano de ministerios y ordenaciones

Documentación para la colocación

El rito de ordenación al diaconado

236. Un intervalo de seis meses debe pasar entre la colocación del ministerio de acólito y la ordenación al diaconado.³³ Aún más, un retiro canónico debe preceder la ordenación.³⁴ Por lo general, conviene que las esposas participen en el retiro, aunque durante porciones de éste es generalmente conveniente ofrecer la oportunidad de tratar separadamente las respectivas funciones de cada uno en la vocación del esposo al diaconado. Antes de la ordenación al diaconado, quienes van a ser ordenados deben hacer su Profesión de Fe en presencia del obispo o de su delegado y deben firmarla de su puño y letra. Deben prestar el Juramento de Fidelidad y una declaración personal acerca de su libertad para recibir la sagrada ordenación, así como acerca de su claro entendimiento de las obligaciones y compromisos que la ordenación implica. Un candidato soltero debe hacer una declaración sobre su obligación al celibato sagrado. Esta declaración debe ser escrita de puño y letra por el candidato y expresada en sus propias palabras. Todos estos documento deben ser preservados en el archivo personal del candidato.³⁵

Intervalo de seis meses entre la colocación y la ordenación

237. Se prefiere que la ordenación sea celebrada en la catedral un domingo o día de precepto de acuerdo al rito del *Pontifical Romano*, y que se invite a la iglesia diocesana a participar plenamente en la celebración. “Durante el rito dése un realce especial a la participación de las esposas y de los hijos de los ordenandos casados.”³⁶

238. Después de la ordenación se debe preparar un certificado con la fecha, lugar y nombre del prelado que ordenó al candidato. Debe ser

Archivos en la curia y la parroquia

firmado y sellado por el canciller. Esta información también debe ser anotada en el libro diocesano de ministerios y ordenaciones. El certificado, junto con la carta de petición y la carta del Obispo debe ser incluido en el expediente personal permanente del recién ordenado. Este expediente debe ser transferido tan pronto sea conveniente después de la ordenación, de los archivos de la oficina de formación a un lugar permanente entre los archivos de la curia en la cancillería diocesana. El director de formación o alguien designado por el obispo debe notificar al lugar del bautismo de cada ordenado para que la información sobre la ordenación pueda ser incluida en el libro de bautismos de esa parroquia. La parroquia donde se celebró el bautismo debe informar al director de formación cuando se incluya en los archivos la información recibida.³⁷

NORMAS

1. El itinerario de formación del candidato debe ser de tres años por lo menos, además del itinerario del aspirante. (205)
2. Con respecto al número de horas de conferencias, seminarios y actividades educativas especificadas en las *Normas básicas de la formación de los diáconos permanentes*, el objetivo de este requisito es garantizar la planificación e implementación de un programa integral y fundamental de formación que prepare adecuadamente al candidato para representar a la Iglesia como un ministro ordenado. (206)
3. La dimensión humana de este itinerario de formación continua desarrollando las cualidades humanas ya discernidas durante el itinerario del aspirantado, agregando las habilidades necesarias para un ministerio diaconal eficaz y responsable. (215)
4. La dimensión espiritual de este itinerario se lleva a cabo mediante reuniones regulares del candidato con su director espiritual y aquellos responsables de su formación. Las metas son que el candidato aumente en santidad; que profundice su vida de oración mediante la Eucaristía, el Sacramento de la Reconciliación, la liturgia de las horas y

- las devociones; y que se familiarice con la tradición espiritual católica reflejada en los escritos clásicos y modernos sobre espiritualidad. (216, 217)
5. La dimensión intelectual de este itinerario de formación inicia al candidato en lo esencial de la doctrina y la práctica cristiana, incluyendo las áreas centrales de la teología fiel al Magisterio de la Iglesia y basado en la Escritura y en la Tradición, los documentos del Concilio Vaticano II, el *Catecismo de la Iglesia Católica* y el *Directorio General para la Catequesis*. (218, 124)
 6. De la Escritura, el núcleo de estudios debe incluir los temas principales y el contenido del Antiguo y Nuevo Testamento: la Escritura Cristiana, sus etapas de formación y su lugar en el corazón de la Escritura. Debe dedicarse atención a los temas bíblicos sobre justicia y paz que enraízan y promueven la enseñanza social católica. (124)
 7. En cuanto a la teología dogmática los estudios centrales deben incluir teología fundamental, Dios como trinidad, Cristología, la creación y la naturaleza del pecado, la redención, la gracia y la persona humana, eclesiología (ambas iglesias, la latina y la oriental), ecumenismo y el diálogo interreligioso, los sacramentos (especialmente el sacramento de órdenes sagradas y la teología y relación del diaconado con el episcopado, el presbiterado y el laicado), escatología, Mariología, misiología y la evangelización católica. (124)
 8. De la teología moral, los estudios centrales deben incluir la teología moral fundamental, cuestiones morales, médicas, sexualidad y ética ministerial y social. La enseñanza social de la Iglesia debe ser presentada substancialmente. (124)
 9. De los estudios históricos el candidato debe ser iniciado en la historia de la Iglesia a través de las épocas poniendo énfasis en la patrística. Los aspirantes deben

- familiarizarse con los orígenes multiculturales de la Iglesia en los Estados Unidos.
(124)
10. De la Ley Canónica, el núcleo de estudios debe incluir una introducción general y los cánones específicos al ejercicio del diaconado, en particular la legislación sobre el matrimonio, así como las obligaciones y derechos de los clérigos. (124)
 11. De la espiritualidad, el núcleo de estudios debe incluir una introducción a la espiritualidad, a la dirección espiritual, y a la selección de escritores espirituales clásicos. (124)
 12. De la liturgia, el núcleo de estudios debe incluir una introducción a la liturgia y a los aspectos históricos, espirituales y jurídicos de la liturgia. (124)
 13. La práctica del ministerio de la liturgia debe incluir un entrenamiento específico sobre las funciones del diácono durante la Eucaristía, el Bautismo, RICA, matrimonio, ritos de exequias cristianas, y otros ministerios litúrgicos del diaconado. (130)
 14. De homiléticas, los diáconos deben tomar cursos específicamente centrados en la preparación y predicación de homilías. (130)
 15. La formación pastoral debe incluir una amplia variedad de servicios pastorales, incluyendo oportunidades para la reflexión teológica. Se debe prestar atención al estudio del papel de la cultura en la formación humana y espiritual. (219)
 16. Un seminario general debe conducirse al final de la formación del candidato para realzar la integración del aprendizaje del candidato y para determinar si está listo para la ordenación. (225)

17. La responsabilidad del personal de formación culmina con la preparación de un informe anual escrito sobre cada aspirante y candidato que se presentará al obispo diocesano por medio del director de formación. (227)
18. El director de formación debe comunicar verbalmente un informe anual a cada candidato. (228)
19. Los escrutinios deben tener lugar antes de la colocación de los ministerios de lector y acólito y antes de la ordenación al diaconado. (232)
20. Un retiro o un día de reflexión debe preceder la recepción de los ministerios de lector y acólito. (234)
21. Entre el acolitado y el diaconado debe haber un intervalo de por lo menos seis meses. (236)
22. La ordenación debe ser precedida por un retiro canónico. (236)
23. Después de la colocación de cada ministerio y después de la ordenación se debe preparar un certificado que indique la fecha, el lugar, y el nombre del prelado que colocó/ordenó al candidato. El certificado debe ser firmado y sellado por el canciller. Esta información debe también ser registrada en el libro diocesano de ministerios y ordenaciones. El director de formación debe notificar a la iglesia en la cual el recién ordenado fue bautizado para que la información relacionada con la ordenación se incluya en los registros sacramentales de esa iglesia. La parroquia del Bautismo debe notificar al director de formación cuando la información sea registrada. Todos estos documentos canónicos deben ser transferidos tan pronto como sea conveniente después de la ordenación, de la oficina de formación a un lugar más permanente entre los registros de la curia en la cancellería diocesana.

NOTAS: CAPÍTULO 6

- 1 NBFDP núm. 28.
- 2 *Ibíd.*
- 3 *Ibíd.*, núms. 49-50, se agrega itálicas; cf. *cic*, c. 236.
- 4 CL, 9, citando 1 Tm 5:22.
- 5 NBFDP, núm. 82.
- 6 *Ibíd.*, núm. 26.
- 7 *Ibíd.*, núm. 16.
- 8 *Ibíd.*, núm. 26.
- 9 *Ibíd.*, núm. 22.
- 10 NBFDP, núm. 27.
- 11 *Ibíd.*
- 12 PDO, núm. 4.
- 13 PDG (1984), núm. 94.
- 14 *Ibíd.*, núm. 99.
- 15 *Ibíd.*, núm. 99.
- 16 *Ibíd.*, núm. 75.
- 17 *Ibíd.*, núm. 78.
- 18 *Ibíd.*, núm. 84.
- 19 *Ibíd.*
- 20 *Ibíd.*
- 21 *Ibíd.*, núm. 85.
- 22 NBFDP, núm. 82.
- 23 *Ibíd.*, núm. 80.
- 24 *Ibíd.*
- 25 *Ibíd.*
- 26 Esta evaluación escrita debe incluir un estimado de la capacidad de un candidato soltero para llevar una vida de castidad y celibato perpetuos. El candidato casado debe presentar una evaluación de la estabilidad y capacidad de la familia para apoyar su vocación, que considere especialmente el estado de consentimiento de su esposa y la propia integridad de ésta. Cada año se debe registrar el número de votos afirmativos y negativos del cuerpo de profesores y del equipo de formación relacionados con la continuación o la separación de la formación del candidato. Si hay abstenciones éstas deben de explicarse (cl, adjunto iii, 7, 8). El obispo diocesano espera el juicio objetivo y crítico de aquellos que colaboran con él en la formación. Este informe debe reflejar un consenso claro entre aquellos que han estado involucrados en la formación y capacitación del candidato.
- 27 NBFDP, núm. 23.
- 28 CL, Documentos adjuntos ii, iii. La documentación y procedimientos requeridos para la colocación de los ministerios de lector y acólito incluyen lo siguiente (estos deben ser seguidos cuando se solicite la colocación en el ministerio de lector, y repetidos cuando se solicite para el ministerio de acólito):

- (a) el candidato escribe a mano su petición para ser admitido en el ministerio específico. Esta solicitud debe ser redactada por el candidato personalmente, escrita de su puño y letra y “no puede copiarse de un formulario, o aun peor, ser un texto fotocopiado.” (CL, Documento adjunto ii, 1)
 - (b) el director de formación prepara un informe personal el cual debe ser detallado, utilizando el modelo que se encuentra en CL, Documento adjunto V; y debe incluir las evaluaciones anuales del mismo candidato y la de sus compañeros.
 - (c) se consulta al pastor del candidato y él escribe una carta de recomendación.
 - (d) el comité de admisión y de escrutinios entrevista a la esposa del candidato, si es casado, para asegurar que ella entienda la institución de su esposo en estos ministerios como parte del proceso de formación.
 - (e) los profesores y los supervisores pastorales de actividades sobre el terreno ofrecen evaluaciones del candidato.
 - (f) un equipo pequeño del comité de admisiones y escrutinios entrevista al candidato para determinar su conocimiento del ministerio que va a recibir y su capacidad para cumplir con sus responsabilidades.
 - (g) se proporciona otra información según lo solicite el comité. (CL, Documento adjunto ii)
29. Entre los documentos y procedimientos requeridos para la ordenación al diaconado se encuentran los siguientes (éstos deben seguirse cuando se presente la petición para ser ordenado al diaconado.)
- (a) antes de presentar la petición para la ordenación, el candidato debe recordar que debe haber un intervalo de por lo menos seis meses entre el acolitado y el diaconado (CIC, c. 1035:2)
 - (b) el candidato somete una petición escrita para ser admitido al orden de diáconos. Esta solicitud debe ser redactada personalmente por el candidato, escrita de su puño y letra y “no puede ser una forma copiada, o aun peor, un texto fotocopiado.” (CL, Documento adjunto ii, 1)
 - (c) la esposa del candidato escribe y firma una declaración en la que expresa su consentimiento a la petición de ordenación de su esposo y deja claro su propio entendimiento del significado del ministerio diaconal (CL, Documento adjunto ii, 8)
 - (d) el director de formación prepara un informe personal el cual debe ser detallado, utilizando el modelo propuesto en CL, Documento adjunto V. El informe debe incluir el informe anual sobre la evaluación vocacional.
 - (e) el director, en cumplimiento de CIC c. 1032 debe presentar un certificado que compruebe que el candidato completó los estudios requeridos.
 - (f) se consulta al pastor del candidato y él escribe una carta de recomendación
 - (g) el comité de admisión y escrutinios entrevista al candidato para comprobar su conocimiento del sacramento del orden de diáconos que va a recibir y sus obligaciones y derechos, su entendimiento y voluntad; si es soltero o viudo de aceptar la disciplina de la iglesia referente al celibato de castidad perpetua; su entendimiento y voluntad, si es casado, de abrazar las enseñanzas del magisterio sobre la sexualidad, así como su disciplina eclesiástica en la viudez, y su entendimiento de los derechos y obligaciones de clérigo y su capacidad para cumplir estas responsabilidades.

- (h) el comité entrevista a la esposa del candidato casado para asegurar que esté dispuesta a apoyar su petición y a vivir como esposa de un diácono.
- (i) las amonestaciones canónicas se publican dentro de un período de tiempo antes de la ordenación, en las parroquias donde el candidato haya tenido residencia o presencia extensa en sus ministerios de formación. (CL, Documento adjunto ii, 8, CIC, c 1051:2)
- (j) el candidato suministra una foto reciente e información biográfica para usarla al publicar su ordenación
- (k) se suministra otra documentación según lo solicite el comité (CL, Documento adjunto IV)

“No se debe permitir que la familia del candidato o la parroquia presuman su futura ordenación” antes del llamado de la autoridad competente, especialmente haciendo invitaciones u otros preparativos para la celebración. “Esta clase de conducta puede constituir una clase de presión psicológica que debe evitarse tanto como sea posible. (CL, Documento adjunto IV: 3)” El obispo seleccionará a quienes van a ser ordenados al diaconado y fijará la fecha y otras especificaciones para la ordenación. Se asume que esto se hará en consulta con el ordenando y su familia.

- 30. La recomendación y el voto en cada petición deben ser registrados y agregados al informe escrito que se entrega al obispo diocesano. Se debe mantener toda la documentación generada por el comité. (CL)
- 31. NBFDP, núms. 57-59.
- 32. Ibid, núm. 59.
- 33. Ibid., citando CIC, c. 1035:2.
- 34. Ibid., núm. 65; cf. CIC, c. 1039.
- 35. CL, Documento adjunto IV.
- 36. NBFDP, núm. 65.
- 37. Cf. CIC, c. 1054.

CAPÍTULO SIETE

ITINERARIO FORMATIVO PARA DESPUÉS

DE LA ORDENACIÓN DIACONAL

I. Introducción

239. “La formación permanente [de los diáconos] representa, antes que nada, un perenne proceso de conversión”.¹

*Metas de la
formación después de
la ordenación*

Hace necesario que la formación permanente refuerce en ellos la conciencia y la voluntad de vivir en comunión motivada, real y madura con los presbíteros y con su propio obispo, especialmente con el Sumo Pontífice, que es el fundamento visible de la unidad de toda la Iglesia. Formados de esta manera, los diáconos en su ministerio serán animadores de comunión... La formación permanente de los diáconos implica una exigencia humana que se pone en continuidad con la llamada sobrenatural a servir ministerialmente a la Iglesia y con la inicial formación al ministerio, considerando los dos momentos como partes del único proceso orgánico de vida cristiana y diaconal.²

La meta de este itinerario de formación es llevar a cabo con responsabilidad los diversos aspectos del ministerio de un diácono, el desarrollo de su personalidad y, sobre todo, su compromiso con un crecimiento espiritual. “La formación permanente debe unir y armonizar todas las dimensiones de la vida y del ministerio del diácono. Por lo tanto, como la de los presbíteros, debe ser completa, sistemática y personalizada en sus diversas dimensiones: humana, espiritual, intelectual y pastoral.”³ La fuente principal de la formación después de la ordenación es el mismo ministerio.

A través de su ejercicio, el diácono madura, centrándose cada vez más en su propia vocación personal a la santidad en el cumplimiento de los propios deberes eclesiales y sociales, en particular las funciones y responsabilidades ministeriales.⁴

240. El itinerario de formación después de la ordenación es motivado por el mismo dinamismo que el del orden sagrado recibido.

“No descuiden los dones [recibidos]”

No descuides el don que posees. Recuerda que se te confirió cuando, a instancias del Espíritu, los presbíteros te impusieron las manos. Pon interés en todas estas cosas y dedícate a ellas, de modo que todos vean tu progreso. Cuida de tu conducta y de tu enseñanza y sé perseverante, pues obrando así, te salvarás a ti mismo y a los que te escuchen.⁵

II. Dimensiones del itinerario formativo para después de la ordenación

241. La formación después de la ordenación debe ofrecer al diácono amplias oportunidades para continuar desarrollando e integrando las dimensiones de la formación en su vida y ministerio.⁶ De este modo se asegurará la calidad de su vida y de su ministerio, evitando el agotamiento. En algunos casos en que se experimenten dificultades tales como desánimo, o un cambio de ministerio, la formación permanente puede conllevar un proceso de renovación y revitalización.

242. “El itinerario de formación permanente debe desarrollarse... [tomando] dos niveles formativos íntimamente unidos: el diocesano

Dos niveles de formación distintos

que tiene como punto de referencia el obispo... y aquel de la comunidad en donde el diácono ejerce el ministerio, que tiene su punto de referencia en el párroco”⁷. El diácono es ordenado para que sirva a la Iglesia diocesana aunque el centro de su servicio será por lo general en una comunidad parroquial particular. Es esencial para la eficacia del diácono el mantener un balance en esta doble relación.

243. Así como fue necesario discernir cuidadosamente el papel de la esposa y de los hijos durante el itinerario de aspirante y candidato

Formación continúa de la esposa y la familia

del diácono, este discernimiento es igualmente importante en el itinerario de formación después de la ordenación. Es apropiado reconocer la importancia de la formación continua de las esposas y las familias de los diáconos, y proporcionarles recursos y oportunidades para su formación. La perspectiva familiar sigue siendo un punto de referencia esencial. Sin embargo

hay que tener cuidado de mantener “la esencial distinción de funciones y la clara independencia del ministerio.”⁸

Estrategia preventiva

244. Algunos diáconos, por su gran deseo de ejercer las funciones de su ministerio diaconal, pueden a veces descuidar asuntos importantes y conflictos con sus esposas y familia. Esto debe evitarse. Un diácono casado y su esposa deben recibir instrucciones sobre cómo solicitar ayuda a tiempo cuando experimenten la necesidad. “Desdichadamente nuestra sociedad todavía considera casi exclusivamente el remediar situaciones; las familias [generalmente] buscan ayuda [solamente] después de ocurrir una crisis y cuando ya han surgido otros problemas. Una alternativa es una estrategia preventiva.”⁹

Dimensión humana: desarrollo de “cualidades humanas, preciosos instrumentos para el servicio eclesial.”¹⁰

245. Para llevar a cabo con eficacia su ministerio diaconal, el diácono debe extenderse generosamente en diversas formas de relaciones humanas sin discriminación, de modo que otros vean en él a un testigo sincero de la santidad y valor de la vida humana. La formación permanente debe capacitar a los diáconos a buscar este testimonio con más eficacia.

Dimensión espiritual: “espiritualidad diaconal”¹¹

246. En el Bautismo, cada discípulo recibe el llamado universal a la santidad. Al recibir el Sacramento de Órdenes Sagradas, los diáconos reciben una “nueva consagración a Dios” mediante la cual se configuran con Cristo Siervo y son enviados a servir al pueblo de Dios.¹² El crecer en santidad es por tanto, un “compromiso de todo cristiano.” Pero para el diácono tiene “un fundamento en la especial consagración recibida. Comporta la práctica de las virtudes cristianas y de los diversos preceptos y consejos de origen evangélico según el propio estado de vida.”¹³ El diácono célibe por tanto “no dejará de ofrecer a los hermanos

este testimonio con la fidelidad a su celibato, de tal manera que los estimule a buscar aquellos valores que manifiestan la vocación del hombre a la trascendencia.”¹⁴ Él debe ser fiel a la vida y deberes espirituales de su ministerio recordando que ‘el espíritu está pronto, pero la carne es débil.’”¹⁵ Para el diácono casado el Sacramento del Matrimonio es un don de Dios y debe ser una fuente de alimento para [su vida] espiritual, y será necesario integrar todos estos elementos [e.g., la vida familiar y las responsabilidades profesionales] de un modo unitario, especialmente por medio de la oración en común.

En el matrimonio, el amor se hace donación interpersonal, mutua fidelidad, una fuente de vida nueva, sostén en tiempos de alegría y de tristeza: en una palabra, el amor se hace servicio. Vivido con fe, este *servicio familiar* es para los demás fieles, ejemplo de amor en Cristo y el diácono casado lo debe usar también como estímulo de su diaconía en la Iglesia.¹⁶ Para fomentar y alimentar su ministerio diaconal y estilo de vida, cada diácono debe estar enraizado en un espíritu de servicio que dé prueba de “un verdadero encuentro personal con Jesús, de un coloquio confiado con el Padre, de una profunda experiencia del Espíritu.”¹⁷

247. Algunos ejercicios espirituales que se recomiendan para ayudar al diácono a desarrollar y promover su vida espiritual incluyen los siguientes:

- a. Diaria o frecuente participación en la Eucaristía, fuente y cumbre de la vida cristiana, así como diaria o frecuente adoración al Santísimo, con tanta frecuencia como su empleo secular y los deberes de su familia se lo permitan.
- b. Celebración regular del Sacramento de Reconciliación.
- c. Celebración diaria de la liturgia de las horas, especialmente la oración de la mañana y la oración de la noche.
- d. Oración en común con su familia.
- e. Orar y meditar con las Sagradas Escrituras- *lectio divina*
- f. Devoción a María la Madre de Dios.

- g. Preparación por medio de la oración antes de la celebración de los sacramentos, antes de predicar o de comenzar su ministerio de caridad
- h. Reflexión teológica.
- i. Dirección espiritual regular.
- j. Participación en un retiro anual.
- k. Vivir auténticamente su estado de vida
- l. Tiempo para el crecimiento personal y familiar

Dimensión intelectual: renovación teológica¹⁸

248. La dimensión intelectual del diaconado no termina con la ordenación sino que es un requisito continuo de su vocación. Las exigencias teológicas del llamado de los diáconos a un ministerio singular de servicio eclesial y de liderazgo/servidumbre pastoral requiere de ellos un amor creciente por la iglesia —por el Pueblo Santo de Dios— demostrado por un fiel y competente cumplimiento de sus funciones y responsabilidades. La dimensión intelectual de la formación después de la ordenación debe ser completa y sistemática, y debe profundizar el contenido intelectual estudiado inicialmente durante el itinerario de formación de candidato. Días de estudio, cursos de renovación y participación en institutos académicos son formatos apropiados para lograr esta meta. En particular es de gran importancia y pertinencia estudiar, apropiarse y difundir la doctrina social de la Iglesia. Conocer bien esas enseñanzas permite a los diáconos incluirlas en sus diferentes profesiones, en el trabajo y en la familia. [También puede ser útil al obispo diocesano invitar a aquellos que son capaces, a especializarse en una disciplina teológica] y a lograr las aptitudes académicas necesarias en esos institutos o academias pontificias reconocidas por la Sede Apostólica las cuales garantizan información doctrinal correcta. . . . La formación permanente no puede limitarse simplemente a actualizarse, sino que debe buscar facilitar una configuración práctica de la vida entera del diácono a Cristo, quien ama a todos y sirve a todos.¹⁹

Dimensión pastoral: “Metodología pastoral para lograr un ministerio eficaz”²⁰

249. La formación pastoral permanente consiste, en primer lugar, en fomentar continuamente la dedicación del diácono por “perfeccionar la eficacia del propio ministerio de dar a la Iglesia y a la sociedad el amor y el servicio de Cristo a todos los hombres sin distinción, especialmente a los más débiles y necesitados. De hecho, el diácono recibe la fuerza y modelo de su actuar en la caridad pastoral de Jesús.”²¹ “Para una adecuada formación pastoral es necesario realizar encuentros, que tengan como objetivo principal la reflexión sobre el plan pastoral de la Diócesis.”²² Cuando el diaconado se concibe desde el principio como una parte integral del plan pastoral total, los diáconos tienen un sentido más rico y más firme de su propia identidad y propósito. Por tanto, un programa de formación pastoral continua responde a las inquietudes y cuestiones pertinentes a la vida y al ministerio del diácono de acuerdo con el plan pastoral de la Iglesia diocesana, y en fiel y firme comunión con el Supremo Pontífice y con su propio obispo.

III. Otras consideraciones

Programación especializada

250. “El ministerio de la Palabra lleva al ministerio del altar, el cual, a su vez, anima a traducir la liturgia en vida, que desemboca en la caridad.”²³ En cuanto un diácono eventualmente se dedique a ministerios más específicos para atender las crecientes necesidades de

*Personalizar la
formación
permanente*

la gente a quien sirve, será necesario ofrecer programas más específicos desarrollados para responder a sus necesidades personales, talentos y ministerio.²⁴ Sin embargo, al principio se debe prestar atención a la profundización de su entendimiento y a sus habilidades en los ministerios de la palabra, la liturgia y la caridad.

Programa para los recién ordenados

Los primeros tres años del ministerio diaconal

251. Hay asuntos particulares pertinentes al diácono recién ordenado. Por consiguiente, es importante que el diácono que se acaba de ordenar comience su diaconado de modo positivo y con apoyo. Un programa debe ser desarrollado para los tres primeros años de su ministerio diaconal²⁵ y coordinado por el director de personal de diáconos. En la primera etapa de su ministerio la formación permanente reforzará mucho su entrenamiento básico y su aplicación a la práctica ministerial. La formación posterior conllevará un estudio más profundo de los diversos componentes propuestos en las dimensiones de la formación diaconal. También se debe considerar iniciar al diácono recién ordenado en el estudio de una segunda lengua usada en la diócesis para poder conversar, y en el estudio del ambiente cultural. Los diáconos como ministros de Cristo Siervo deben estar preparados para unir a personas de diferentes lenguas y culturas en la comunidad de fe local de la diócesis y la parroquia. Los diáconos deben ser cuidadosamente supervisados por un pastor ejemplar especialmente nombrado por el obispo para esta tarea.²⁶

Los primeros tres años del ministerio diaconal.

Nueva evangelización: el diácono en el tercer milenio cristiano

252. “La vocación del diácono permanente es un gran don de Dios”²⁷ El ser llamado y enviado por el Señor siempre ha sido importante, pero en las circunstancias históricas contemporáneas adquieren una urgencia especial. “La misión de Cristo Redentor, confiada a la Iglesia, está aún lejos de cumplirse. A finales del segundo milenio después de su venida, una mirada global a la humanidad demuestra que esta misión se halla todavía en los comienzos y que debemos comprometernos con todas nuestras energías en su servicio.”²⁸ Para este fin, el ministerio del diácono posee una gran promesa, especialmente para el trabajo urgente y pastoral de la nueva evangelización. El itinerario de formación del diácono después de su ordenación debe dar prioridad a esta tarea. El papa Juan Pablo II enfatizó esta urgencia: “Se necesitan heraldos del Evangelio que sean expertos en humanidad, que conozcan profundamente el corazón del hombre contemporáneo, que compartan sus esperanzas y alegrías, sus temores y tristezas, y al mismo tiempo, que sean contemplativos en el amor de Dios.”²⁹

Trabajo misionero y pastoral urgente

IV. Organización diocesana para la formación después de la ordenación

Programa diocesano para después de la ordenación

253. Con la aprobación del obispo diocesano, se debe desarrollar anualmente un programa para la formación permanente de los diáconos. Deben considerarse las exigencias del ministerio pastoral de los diáconos, las distancias que deben viajar, la frecuencia de las reuniones, el compromiso de tiempo con sus familias y su empleo secular, así como las diferentes edades y necesidades de los diáconos. En algunos lugares se debe dar seria consideración a la colaboración regional e interdiocesana.³⁰ El uso de módulos de aprendizaje a distancia también debe explorarse, especialmente cuando el viaje es difícil.³¹

Políticas diocesanas

254. Cada Iglesia diocesana debe establecer un mínimo básico de horas de educación continua que todos los diáconos diocesanos en servicio activo deben completar.³² Esto debe ser adicional al tiempo fijado para el retiro anual de la comunidad diaconal.

Modelos de formación permanente

255. Algunas veces, el itinerario de la formación diaconal para después de la ordenación puede lograrse en común con los sacerdotes, religiosos y laicos de la diócesis para aumentar la formación ministerial cooperativa en la diócesis. Esta iniciativa emplearía los recursos de la diócesis de un modo prudente.³³ Sin embargo, es necesario ser sensibles al tiempo disponible de los diáconos que están comprometidos en empleos seculares. En otras ocasiones, programas de formación continua deben ser especialmente diseñados para los diáconos y particularmente dirigidos para los ministerios de la palabra, de la liturgia y de la caridad.

256. Los modelos presentados anteriormente para la formación de los aspirantes y los candidatos se prestan para emplear una metodología de formación permanente. Algunas posibilidades pueden incluir lo siguiente:

- a. Conferencias diocesanas, regionales o nacionales
- b. Talleres y seminarios
- c. Temas educativos y de desarrollo para retiros y días de reflexión
- d. Estudio independiente
- e. Estudios a distancia
- f. Grupos de reflexión sobre el ministerio.
- g. Grupos mentores entre diáconos que se reúnan para hablar sobre el ministerio, que intercambien experiencias, avancen la formación y se animen los unos a los otros a ser fieles.

NORMAS

1. Es necesario desarrollar un programa para los tres primeros años de su ministerio diaconal. Deben ser supervisados por un pastor nombrado por el obispo diocesano. El programa debe ser coordinado por el director de personal diaconal. (251)
2. Cada Iglesia diocesana debe establecer un número mínimo de horas de educación continua las cuales los diáconos diocesanos en servicio activo deben cumplir. (254)

NOTAS: CAPÍTULO 7

- 1 DMVDP, núm. 65.
- 2 *Ibíd.*, núm. 71, 63.
- 3 *Ibíd.*, núm. 237; cf. Nota al pie del DMVDP, núm. 237.
- 4 *Ibíd.*, núm. 75.
- 5 1 Tm 4:14-16.
- 6 DMVDP, núm. 68.
- 7 *Ibíd.*, núm. 76.
- 8 *Ibíd.*, núm. 81.
- 9 FP, p. 33, según siglas en inglés.
- 10 DMVDP núm. 69.
- 11 *Ibíd.*, núm. 70.
- 12 *Ibíd.*, núm. 44, citando al Concilio Vaticano II, Decreto *Presbyterorum Ordinis*, núm. 12a.
- 13 *Ibíd.*, núm. 45.
- 14 *Ibíd.*, núm. 60.
- 15 *Ibíd.*, núm. 60; Mt. 26:41.
- 16 *Ibíd.*, núm. 61.
- 17 PDV, núm. 72.
- 18 DMVDP, núm. 72; cf. también núms. 65 y 71.
- 19 *Ibíd.*, núm. 67.
- 20 *Ibíd.*, núm. 73.
- 21 *Ibíd.*
- 22 Congregación para el Clero, *Directorio para el Ministerio y la Vida de los Presbíteros* (31 de enero, 1994) (Librería Editrice Vaticana) (Washington, D.C.: United States Catholic Conference, 1994), núm. 78. (Esto es análogo para la formación diaconal)
- 23 DMVDP, núm. 39.
- 24 *Ibíd.*, núm. 66.
- 25 *Ibíd.*, núm. 77.
- 26 *Ibíd.*
- 27 PDO, núm. 2.
- 28 Papa Juan Pablo II, Encíclica *Sobre la permanente validez del mandato misionero de la iglesia (Redemptoris Missio)* (7 de diciembre de 1990) (Washington, D.C.: United States Catholic Conference, 1990), núm. 1.
- 29 Papa Juan Pablo II, Discurso en el VI Simposio del Consejo de las Conferencias Episcopales de Europa (11 de octubre de 1985).
- 30 DMVDP, núm. 79.
- 31 Cf. este directorio, capítulo ocho, núms. 262-265, sobre estudios a distancia.
- 32 *Ibíd.*, núm. 76.
- 33 *Ibíd.*, núm. 78.

CAPÍTULO OCHO

ORGANIZACIÓN, ESTRUCTURA Y PERSONAL

PARA LA FORMACIÓN DIACONAL

I. Organización

Plan diocesano para el ministerio diaconal

257. El establecimiento o renovación de un ministerio diaconal en una Iglesia diocesana necesita ser concebido y establecido como parte del plan pastoral diocesano total dentro del cual el diaconado es considerado un componente integral en respuesta a necesidades pastorales. De este modo, los diáconos, quienes son ordenados para servir en la Iglesia diocesana, tendrán un sentido más rico y firme de su identidad y propósito, como también lo tendrán aquellos que colaboran con ellos en su ministerio.

Importancia de un plan diocesano para el ministerio

Recursos y organización

258. Los principales recursos para guiar a una diócesis en su discernimiento y disposición para restablecer o renovar el diaconado son los documentos de la Santa Sede: *Normas básicas para la formación del diaconado permanente* y el *Directorio para el ministerio y la vida de los diáconos permanentes*, así como el *Directorio nacional para la formación, ministerio y la vida de los diáconos permanentes en Estados Unidos*. Estos recursos establecen las normas y directrices que cada diócesis debe seguir en la formación, ministerio y vida de sus diáconos. Quienes son responsables de la planificación e implementación del programa diaconal deben estar completamente familiarizados con la intención y el contenido de estos documentos.

Recursos principales para las normas y directrices

259. El Secretariado para el Diaconado de la Conferencia de Obispos Católicos de Estados Unidos (USCCB) está también al servicio del obispo diocesano, especialmente en lo que se refiere a los procedimientos para la planificación, petición de revisión de una propuesta para formación, e implementación del diaconado. Otro recuso que existe a través del secretariado es el de un equipo visitante organizado por el Comité de obispos sobre el Diaconado para la revisión formal de programas existentes.

*Secretariado de la
USCCB para el
Diaconado*

II. Estructuras

Programa diocesano para la formación diaconal

260. “La diócesis debe proveer estructuras apropiadas para la formación,”¹ ministerio y vida de los diáconos. Algunas estructuras posibles incluyen una oficina, una junta que establezca normas, comités de admisiones y evaluación, etcétera. Las funciones prácticas que una estructura diocesana para el diaconado puede incluir son colaboración, planificación para la formación, desarrollo de normas y actividades postdiaconales.²

*Programa diocesano
para la formación
diaconal*

Modelos de formación diaconal

261. Se han desarrollado varios modelos para la formación diaconal en los Estados Unidos. Ellos ofrecen los componentes esenciales para la formación diaconal independientemente o afiliados con otras instituciones.

1. La estructura **independiente** es el modelo más común para la formación diaconal en los Estados Unidos. En esta estructura diocesana la formación diaconal se lleva a cabo en su totalidad, por lo general con personal de diferentes recursos académicos, espirituales y formativos de la diócesis.

2. El modelo relacionado con el **colegio/universidad** incorpora una o más partes de la formación del personal y recursos diocesanos, al tiempo que una o varias partes de la formación, tales como la intelectual y/o la pastoral, son ofrecidas y supervisadas por un colegio o universidad católicos, generalmente situado dentro de la diócesis. En estas situaciones, los coordinadores diocesanos integran cuidadosamente y ampliamente los componentes de la formación. Similar al modelo de colegio/universidad es el modelo que involucra a la **escuela graduada de teología**.
3. Un **seminario diocesano o religioso** puede ofrecer valiosos recursos para la formación de diáconos. Debe mantenerse la función dedicada y singular del seminario para la formación sacerdotal, y la distinción entre la identidad sacerdotal y la diaconal. El uso “prudente y limitado” del complejo del seminario puede ser un recurso útil disponible para el obispo en la formación de los diáconos.³
4. En un modelo **cooperativo**, varios grupos distintos, tales como institutos religiosos o diócesis de una provincia pueden escoger unir sus recursos. Cada grupo mantiene sus directores y procesos de selección, pero se unen para una o más partes de la formación. Se debe tener cuidado de asegurar que los distintos componentes de la formación sean integrados de modo global para que cada grupo que participa tenga un claro entendimiento de sus responsabilidades particulares.

Estudios a distancia

262. Las provincias regionales, así como las diócesis individuales extensas, pueden considerar el aprendizaje a distancia como un modelo alternativo para lograr parte de las dimensiones intelectuales y pastorales de la formación diaconal. La flexibilidad que los estudios a distancia ofrecen puede ser algo deseable en la formación diaconal, ya que respeta la perspectiva de la vida familiar en la

Estudio a distancia

formación y en el ministerio, y reconoce las múltiples obligaciones de los participantes que pueden dificultarles el estar presente en un lugar.⁴

263. En Estados Unidos, un gran número de instituciones educativas, tales como los colegios o las universidades, tienen capacidad para conducir conferencias interactivas con vídeos en las que pueden participar varios lugares de un estado, condado o ciudad. Esta tecnología ofrece un formato de aprendizaje a distancia, y por lo general está disponible para las organizaciones e instituciones como un servicio público. Algunas diócesis de Estados Unidos hacen buen uso de esta tecnología.

264. Otro formato de estudio a distancia que se está desarrollando rápidamente es el seminario en línea. Mediante el acceso al Internet se están expandiendo los seminarios y cursos en teología, pastoral y estudios religiosos a un costo razonable para el participante. Estos cursos se ofrecen en el nivel de grado y de postgrado así como también para adultos a través de colegios y universidades católicas en los Estados Unidos y por todo el mundo. Si el formato de estudios a distancia es incorporado en el programa diocesano para una parte de la dimensión intelectual y pastoral de la formación, el obispo diocesano es responsable de que el curso de estudios que se ofrece llene los requisitos de las *Normas básicas de la formación de diáconos permanentes*, del *Directorio para la vida y ministerio de los diáconos permanentes*, y de este *Directorio*. El curso debe ser completo, estar en armonía con las enseñanzas del magisterio, y ser enseñado por un instructor competente. De interés particular en los estudios a distancia es la disponibilidad a través de la Red de las grandes bibliotecas y centros de investigación teológica del mundo. Un recurso valioso al respecto es el sitio web de la Congregación para el Clero, www.clerus.org.⁵

<i>Verificación del curso de estudio</i>
--

265. El aprendizaje a distancia solo no puede formar una comunidad de formación diaconal. Sin embargo, es un instrumento poderoso que apoya la perspectiva familiar en la formación diaconal, así como la capacidad de un adulto de autoformarse contando con una guía profesional.

III. Papel del obispo diocesano en la formación del diaconado

266. En la formación de diáconos, “el primera *signo e instrumento* del Espíritu de Cristo es el obispo. . . .Él es el responsable último del

El obispo, principal formador

discernimiento y formación” de aspirantes y candidatos, así como del cuidado pastoral.⁶ Él cumple esta responsabilidad personalmente y con la colaboración de “los colaboradores por él elegidos” que lo ayudan: el director de la formación de diáconos y el director de personal diaconal. Ambos directores responden directamente al obispo o, en su ausencia, al sacerdote que el obispo haya nombrado como su delegado: por ejemplo, el vicario general, el vicario para el clero.⁷ Mientras que el obispo ejerce su responsabilidad a través de sus asociados de formación, él “se preocupará... en la medida de lo posible, de conocer personalmente a los que se preparan al diaconado.”⁸

IV. Reclutamiento y preparación del personal formativo

267. Por la naturaleza especializada de la formación de diáconos y con el fin de asegurar continuidad entre el personal de formación, el

Personal competente

obispo diocesano o el religioso ordinario debe animar a sacerdotes con experiencia y bien preparados a considerar prepararse para el apostolado de la formación diaconal. Los religiosos y los laicos en capacidades apropiadas, pueden ayudar a la formación de diáconos; aquellos seleccionados por el obispo para hacerlo deben recibir preparación adecuada para su función.

Continuidad

268. La continuidad del cuerpo de instructores, y de la programación, así como un personal de transición bien preparado

Clima de estabilidad

deben recibir la más alta prioridad. El personal administrativo y los maestros de formación deben cumplir con las normas de personal establecidas por la Iglesia diocesana para sus clérigos y personal laico, normas que pueden incluir límites de términos. Tal cumplimiento ayudará a preparar una transición ordenada del personal de formación.

269. Se deben anticipar y programar con bastante anterioridad oportunidades para

sabáticos, entrenamientos e internados para sacerdotes, diáconos y empleados profesionales laicos como preparación para posibles puestos como personal de formación diaconal.

V. Personal formativo para aspirantes/candidatos

270. Para la administración de los itinerarios de formación de aspirantes y candidatos, el siguiente personal tiene una responsabilidad especial.

Director de formación

271. El director de formación, que debe ser un presbítero o un diácono,⁹ es nombrado por el obispo diocesano como cabeza del programa de formación para diáconos. Él rinde informe directamente al obispo y debe tener comunicación regular con él. El director es el responsable de la formación de aspirantes y candidatos. Sin embargo, el número de participantes en cada programa puede crear la necesidad de nombrar a un asociado. El director supervisa la implementación del programa de formación, lleva a cabo evaluaciones con regularidad, hace visitas a los hogares y a las parroquias, supervisa el equipo de formación, a los profesores y a los mentores; y mantiene contacto con los párrocos de los aspirantes y de los candidatos.

Responsabilidades del director de formación

272. El director debe estar familiarizado con el diaconado—con su historia, teología y práctica. Debe tener experiencia parroquial, habilidades prácticas y experiencia en formación, desarrollo de cursos de estudio, metodología, discernimiento vocacional, supervisión y administración. Debe ser capaz de ofrecer liderazgo espiritual que fomente la formación de comunidad. En la mayoría de las diócesis, el director de formación desempeña varias funciones administrativas, excepto la dirección espiritual de los aspirantes y candidatos.¹⁰

Cualidades de un buen director

Director de formación espiritual¹¹

273. El director de formación espiritual asiste al director de formación coordinando todo el programa de formación espiritual, dándole unidad y dirección. Proporciona dirección espiritual individual a cada aspirante y/o candidato y también puede servir de director espiritual de un aspirante y/o candidato. Él ofrece orientación a la dimensión espiritual en la formación de aspirante y candidato a otros sacerdotes directores espirituales, que han sido escogidos por el aspirante o el candidato con la aprobación del obispo.¹² El director de formación espiritual proporciona a las comunidades de aspirantes y candidatos oración y vida litúrgica, se ocupa apropiadamente de las celebraciones de la Eucaristía, la Liturgia de las Horas, y oportunidades para la celebración del sacramento de la penitencia en reuniones de formación. También es responsable de retiros y días de reflexión asegurando que éstos estén bien preparados y cuidadosamente ejecutados. El director de formación espiritual, quien debe ser un sacerdote,¹³ es nominado por el director de formación y aprobado y nombrado por el obispo.

Responsabilidades del director de formación espiritual

274. El director de formación espiritual debe estar dedicado a la diaconía de la Iglesia y ser particularmente conocedor del diaconado y su misión en la Iglesia. Debe tener capacitación formal en espiritualidad y áreas relacionadas, incluyendo teología ascética y espiritual, consejería pastoral y habilidades para referir.

Aptitudes del director de formación espiritual

Coordinador de educación pastoral sobre el terreno

275. Una formación integral debe relacionar las dimensiones humana espiritual e intelectual con la práctica pastoral. “Toda la formación impartida [a aspirantes y candidatos para el diaconado] . . . tiene como fin prepararlos para entrar en comunión con la caridad de Cristo. Por consiguiente, su formación en los diferentes aspectos debe tener un carácter fundamentalmente pastoral.”¹⁴ Para asegurar que todas las experiencias de educación pastoral de campo estén íntimamente integradas con las dimensiones de la formación humana, espiritual e intelectual, el coordinador de educación pastoral de campo ayuda al director de

Responsabilidades del coordinador de la educación pastoral sobre el terreno

formación en la formación apostólica de los aspirantes y de los candidatos. Él inicia sistemáticamente a los aspirantes y a los candidatos en experiencias pastorales apropiadas, equipándolos con habilidades prácticas para el ministerio pastoral y, con el tiempo, para el ministerio diaconal. El coordinador de formación pastoral sobre el terreno, el cual debe ser un sacerdote o un diácono, es nominado por el director de formación y es aprobado y nombrado por el obispo. El coordinador de formación pastoral de campo corresponde al cargo de “pastor (u otro ministro”) de acuerdo con los requisitos de las *Normas básicas para la formación de los diáconos permanentes* de la Congregación para la Educación Católica. Él administra y coordina el programa de formación pastoral de campo para los itinerarios de formación de los aspirantes y candidatos. En consulta con el director de formación y otros responsables de la formación, hace arreglos para la asignación de tareas pastorales sobre el terreno a cada participante, incluyendo una orientación y entrenamiento de quienes lo ayudan en la asignación de actividades de campo. La experiencia de supervisión no se debe asumir y enseñarla es una gran prioridad. La buena supervisión garantiza que la experiencia pastoral de campo continúe siendo sistemáticamente educativa y formacional. El coordinador de formación pastoral sobre el terreno tiene categoría de empleado, por tanto asegura que las experiencias pastorales de campo sean coordinadas cuidadosamente con otras dimensiones de la formación.

276. Es importante que el coordinador de formación pastoral sobre el terreno tenga experiencia parroquial, que esté familiarizado con la educación pastoral, tenga conocimientos sobre teología y sobre técnicas de supervisión, conozca el valor y la práctica de la reflexión teológica—sus metas, objetivos y métodos. Debe tener capacitación formal en supervisión y consejería. Ya que el servicio pastoral de la Iglesia diocesana es para todos los individuos y grupos, incluyendo todas las clases sociales, con interés especial por los pobres y los rechazados por la sociedad, el coordinador de la práctica pastoral también debe conocer las necesidades y recursos dentro de la Iglesia diocesana y debe estar familiarizado con el lugar donde están asignados los diáconos en la diócesis y su eficacia en la Iglesia local

Experiencia del coordinador de la formación pastoral

Cuerpo docente

Selección

277. Los miembros del cuerpo docente son nominados por el director de formación, y aprobados y nombrados por el obispo. El cuerpo docente contribuye de modo importante a la formación de los diáconos. La calidad y experiencia del cuerpo docente determina las cualidades y habilidades de los futuros diáconos. La Congregación para la Educación Católica ha formulado en sus *Directrices concernientes a la preparación de los educadores del seminario*, un criterio específico que rige la selección del cuerpo docente, el cual se aplica también a la selección de los miembros del cuerpo docente.¹⁵ El criterio establecido por la Congregación está enfatizado en las notas de este capítulo.¹⁶

Directrices del Vaticano para los educadores

Expectativas

278. Se espera que cada miembro del cuerpo docente haga lo siguiente:

Expectativas mutuas: cuerpo docente y administración

- a. Presente un esquema del curso y la lista de los textos requeridos¹⁷
- b. Participe en la evaluación para determinar si los aspirantes y candidatos deben continuar en el programa y con el tiempo, si son aptos para la ordenación al diaconado.
- c. Esté disponible para ser consultado por los estudiantes, afirmándolos en sus logros y señalándoles las áreas que necesitan desarrollar más.
- d. Presente una evaluación escrita sobre el nivel de los logros del estudiante en el curso, así como también del área en que necesita más crecimiento.
- e. Participe siempre que sea posible en la vida y en la oración de la comunidad de formación, en las deliberaciones de los docentes y en la programación de los servicios.
- f. Conozca y tenga experiencia en los procesos de aprendizaje de los adultos y en una perspectiva familiar en la preparación, presentación y asignación de clases.

279. Los profesores deben esperar ayuda de parte del director de formación en las siguientes áreas.

a. **Una orientación en**

- i. La dimensión en la formación diaconal: el proceso de formación, incluyendo filosofía, misión, metas de la formación, y entendimiento doctrinal de la identidad y misión de los diáconos
- ii. La formación personal, ministerial y académica de los actuales aspirantes, candidatos y diáconos.

b. **Talleres de programas** que incluyan lo siguiente:

- i. Los documentos del Vaticano sobre la formación de diáconos tales como las *Normas básicas de la formación de los diáconos permanentes* y el *Directorio para el ministerio y la vida de los diáconos permanentes. La Instrucción sobre algunos asuntos relacionados con la colaboración de los fieles laicos en el sagrado ministerio de los sacerdotes.*
- ii. *Directorio nacional para la formación, ministerio y vida de los diáconos permanentes en Estados Unidos.*
- iii. La función de la educación de campo en el plan de estudios y la evaluación académica.

c. **Compensación/estipendio justo** basado en la distancia a y del sitio de formación, preparación y calificación del curso, participación en sesiones de evaluación y reuniones del cuerpo docente, conferencias con estudiantes y programación de cursos de entrenamiento. El criterio básico para determinar el estipendio justo es el nivel de

- los credenciales y experiencia académica del miembro docente, así como del compromiso de tiempo para preparar, enseñar y aconsejar a los participantes
- d. Un **ambiente educativo** que incluya equipo, espacio para las clases y materiales adecuados.
 - e. **Opinión** de los administradores y estudiantes respecto a las presentaciones y respuestas del miembro docente.
 - f. **Convenio oficial de servicio** entre el director de formación y

<i>Convenio de servicio</i>

 el miembro individual del cuerpo docente que incluya las expectativas previamente descritas, y que haga tan explícito como sea posible, los servicios y obligaciones mutuas.

Mentores

280. El director de formación, con la aprobación y nombramiento del obispo, debe designar mentores escogidos de entre los diáconos o presbíteros de probada experiencia. Los mentores deben estar informados y ser conocedores y competentes, para que ayuden al director de formación a evaluar el potencial y la capacidad de quienes están en formación. El mentor es equivalente al “tutor” descrito en las *Normas básicas de la formación de los diáconos permanentes*. El mentor está encargado de seguir la formación de aquellos que han sido puestos a su cuidado y de ofrecerles apoyo y ánimo. Dependiendo del tamaño del grupo en formación, el mentor puede ser responsable de un aspirante o candidato, o puede ser invitado a servir a un grupo de aspirantes o candidatos. Los mentores reciben su orientación y supervisión de parte del director de formación. También ayudan al director de formación pastoral a facilitar la reflexión teológica entre quienes les han sido asignados. Los mentores son miembros del equipo de formación y colaboran con el director de formación “en la programación de las diversas actividades educativas y en la elaboración del juicio de idoneidad.”¹⁸

VI. Estructuras consultivas para los itinerarios formativos de aspirantes y candidatos

281. Los miembros del consejo consultivo deben ser representativos de los pastores, diáconos, esposas de diáconos, religiosos y laicos.

Siempre que sea posible, los miembros deben reflejar la variedad de culturas y la diversidad de los grupos étnicos y raciales de la diócesis.

Los miembros deben ser nominados por el director de formación y aprobados y nombrados por el obispo. El director de formación sirve como miembro *ex officio*, sin derecho a voto.

Apoyo de las estructuras diocesanas para el programa de formación

282. Algunas estructuras consultivas incluyen las siguientes:

Consejo de normas para la formación

283. El obispo puede constituir un consejo que establezca las normas de formación que ayude al director de formación en asuntos relacionados con la formación. Las funciones de este consejo son ofrecer asesoramiento en lo relacionado con la planificación, implementación y evaluación de la formación. El criterio apropiado para la selección de los miembros de este consejo es el poseer habilidades prácticas y experiencia en el desarrollo de planes de estudio, trabajo de formación, discernimiento y supervisión, dirección espiritual, consejería, finanzas, planificación y desarrollo organizativo. El consejo puede organizarse de modo que no todos los períodos específicos de cada miembro concluyan al mismo tiempo. Esto permite la continuidad de las deliberaciones del consejo. La membresía y los procedimientos del consejo deben ser determinados de acuerdo con sus estatutos, según aprobación del obispo.

Comité de admisiones y escrutinios

284. Según lo prescribe la Congregación par el Culto Divino y la Disciplina de los Sacramentos, el obispo diocesano ha de establecer un comité de admisiones y escrutinios, a menos que exista otra estructura. El consejo que establece las normas para la formación puede incluir esta responsabilidad entre sus tareas. El comité de admisiones y escrutinios

podría, por tanto, estar constituido como un subcomité del consejo de normas para la formación con miembros seleccionados del consejo. Las responsabilidades específicas de este comité son revisar y recomendar solicitantes que quieran ser admitidos a la formación de aspirantes y candidatos, nominar aspirantes para el Rito de Admisión a la Candidatura y revisar y nombrar candidatos para su colocación en los ministerios de lector y acólito, y con el tiempo, para su ordenación diaconal.¹⁹

VII. Personal para la formación después de la ordenación

285. Es responsabilidad particular del obispo ofrecer cuidado pastoral a los diáconos y a la comunidad diaconal de su diócesis. Este cuidado es ofrecido tanto personalmente como por medio del director de personal diaconal. Siempre se debe conferir cuidado especial a aquellos diáconos que estén experimentando dificultades a causa de circunstancias personales. Siempre que sea posible los obispos deben asistir a las reuniones de la comunidad de diáconos, lo mismo que a las del consejo de la comunidad de diáconos, o el consejo de personal de diáconos si estas estructuras han sido autorizadas y constituidas. Si el obispo no puede ir, puede designar a un sacerdote, por ejemplo, a su vicario general o al vicario del clero, para que lo represente en su ausencia.²⁰

Cuidado pastoral de diáconos y de la comunidad diaconal

El director de personal diaconal

286. El obispo diocesano nombra al director del personal diaconal. El director responde directamente al obispo. El director, que debe ser un sacerdote o un diácono, debe tener comunicación regularmente con el obispo para tratar asuntos relacionados con algunos diáconos en particular y con sus familias²¹ En cumplimiento de sus responsabilidades, el director del personal diaconal debe estar familiarizado con la intención y el contexto *del Directorio para el ministerio y la vida de los diáconos permanentes* de la Congregación para el Clero, y con este *Directorio*, especialmente con los componentes que se refieren a la postordenación.

Director de personal diaconal.

287. El director sirve como representante del obispo en la implementación del itinerario de formación permanente de los diáconos. El ayuda al obispo en su supervisión por el bienestar espiritual y personal de los diáconos y sus familias. Los deberes del director del personal diaconal, aunque separados, son paralelos a los del director de formación. Sin embargo, él no es responsable de los individuos que están en la formación de aspirantes y candidatos.²²

La administración de la formación y de la postordenación debe ser clara.

288. En la mayoría de los casos, el director del personal diaconal sirve en diversas funciones administrativas, excepto la de dirección espiritual de diácono.²³ El director de personal diaconal, junto con el párroco designado para el diácono o su sacerdote supervisor (si el diácono es asignado a un trabajo o a una agencia que no está dirigida por un sacerdote), y también un representante de esa oficina o agencia y el diácono, deben involucrarse en la preparación del *decreto de nombramiento*. Además, el director supervisa el programa del recién ordenado. Él también atiende, como delegado del obispo, a los otros diáconos en los ministerios que se les han asignado, visitándolos regularmente a ellos y a sus familias, revisando y evaluando sus funciones diaconales y haciendo recomendaciones apropiadas al obispo. Él ayuda al obispo y a los párrocos designados para los diáconos a planificar e implementar un programa anual para la formación continua del diaconado. Él ayuda al obispo y a los párrocos designados para los diáconos en el cuidado pastoral de los diáconos y sus familias, especialmente de aquellos que viven y ejercen sus funciones fuera de la diócesis, o de diáconos que estén enfermos o con licencia ministerial. El director del personal diaconal también complementa la presencia del obispo y cuida a los diáconos jubilados y a sus familias, así como a las viudas de los diáconos, y a los viudos y a sus familias.

Responsabilidades del director del personal diaconal

289. A discreción del obispo diocesano, el director de personal diaconal puede ser nombrado como enlace con los departamentos diocesanos y agencias públicas, así como con parroquias, en lo referente a asuntos diaconales.

VIII. Estructuras consultivas después de la ordenación

Consejo de la comunidad de diáconos

290. El obispo puede constituir un consejo de comunidad de diáconos para que represente a los diáconos y a las esposas. Los miembros de tal organización deben incluir un número de diáconos idóneos y sus esposas, elegidos por la comunidad diaconal y otras personas nombradas por el obispo de acuerdo con los estatutos de la organización, como hayan sido aprobados por el ordinario. Los estatutos deben gobernar todo lo que se relacione con los fines y operación de la organización. Una responsabilidad del consejo de la comunidad puede ser la preparación de un manual para el personal diaconal, especificando normas y reglamentaciones—derechos, obligaciones y responsabilidades—para los diáconos que sirven a la Iglesia diocesana. El obispo debe autorizar este texto. Este consejo también puede ayudar al obispo a preparar, coordinar y evaluar el programa de formación educativa y espiritual de postordenación. El obispo o un sacerdote designado como su delegado en su ausencia sirve como presidente del consejo.²⁴

Consejo del personal de diaconal

291. Puede ser que el obispo desee establecer un consejo de personal diaconal para que lo ayude a nombrar y a evaluar diáconos. Su función sería análoga a la del consejo de personal sacerdotal, el cual ayuda al obispo diocesano a establecer tareas apropiadas e idóneas basadas en las necesidades de la parroquia particular y en la capacidad del individuo. El establecimiento de un consejo de personal diaconal puede ser un valioso recurso para el obispo y para el director de personal diaconal. Si es constituido, el obispo o, en su ausencia, un presbítero designado por el obispo (por ejemplo, su vicario general, vicario para el clero) preside este consejo. Este consejo debe mantener relaciones apropiadas con otras entidades diocesanas para asegurar un método cooperativo e integral relacionado con el entendimiento y uso de los diáconos y del ministerio diaconal en toda la diócesis.

NORMAS

1. El obispo diocesano es finalmente la persona responsable del discernimiento y formación de aspirantes y candidatos, así como del cuidado pastoral de los diáconos. Él ejerce sus responsabilidades personalmente, y por medio de su director de formación diaconal y del director de personal diaconal a los cuales ha nombrado y quienes son responsables directamente ante él, o en su ausencia, ante su delegado. (267)
2. El director de formación, quien debe ser un presbítero o un diácono, es nombrado por el obispo diocesano como cabeza de la oficina del diaconado. Él es responsable directamente ante el obispo. (272)
3. El obispo puede establecer un consejo para normas de formación para que lo ayude a él y al director de formación en asuntos relacionados con la formación diaconal. (283)
4. El director de formación espiritual, quien debe ser un presbítero, es nominado por el director de formación. Él es aprobado y nombrado por el obispo. Él supervisa personalmente la formación espiritual de cada participante y ofrece orientación a los otros directores espirituales, quienes deben ser sacerdotes y quienes pueden ser escogidos por los aspirantes o candidatos con aprobación del obispo. (274)
5. El coordinador de formación pastoral, el cual corresponde al “párroco (u otro ministro)” según se establece en las *Normas básicas de la formación de los diáconos permanentes* de la Congregación para la Educación Católica, es nominado por el director de formación.²⁵ Él es aprobado y nombrado por el obispo. (276)

6. Los miembros del cuerpo docente son nominados por el director de formación y aprobados y nombrados por el obispo. (278)
7. Los mentores de los aspirantes y candidatos, quienes deben ser informados y competentes para ayudar al director de formación, son nominados de entre los presbíteros y diáconos por el director de formación. Ellos también son aprobados y nombrados por el obispo. Los mentores están encargados de seguir de cerca la formación de aquellos asignados a su cuidado, ofreciéndoles apoyo y ánimo. (281)
8. Si se incorpora un modelo de estudios a distancia en el programa de formación diocesana, el obispo diocesano es responsable de verificar que el curso ofrecido llene los requisitos de este *Directorio*. Debe ser completo, y estar en armonía con las enseñanzas del magisterio, y ser enseñado por instructores competentes. (265)
9. El obispo diocesano debe nombrar un director de personal diaconal que sea un sacerdote o un diácono. A discreción del obispo diocesano, el director de personal diaconal sirve como representante del obispo en la supervisión de los diáconos de la diócesis. Este director también coordina el programa de los diáconos recién ordenados. (286-289)

NOTAS: CAPÍTULO 8

1. PDG (1984), núm. 52, según siglas en inglés.
2. Algunas de las responsabilidades específicas incluyen las siguientes:

Colaboración

- i. involucración del obispo y responsabilidad ante éste
- ii. relación con las oficinas, departamentos y agencias diocesanas; enlace con otros programas diocesanos de preparación para el ministerio
- iiii. relación con párrocos, sacerdotes, religiosos y laicos
- iv. relación con asociaciones y organizaciones nacionales de diáconos

Planificación

- i. nombramiento, aptitud y supervisión de personal apropiado para llevar a cabo las actividades/planes de la formación diaconal
 - ii. catequesis inicial y continua del diaconado
 - iii. integrar el ministerio diaconal en la iglesia local
- Desarrollo de estrategias
- i. desarrollo de normas y procedimientos para el reclutamiento, examen y admisiones
 - ii. desarrollo de normas y procedimientos para la evaluación de aquellos que están en formación
 - iii. desarrollo del programa teniendo en cuenta las necesidades concretas y las circunstancias locales

Actividades para después de la ordenación

- i. desarrollo de normas y procedimientos para la vida diaconal
- ii. estructuras de apoyo para diáconos, esposas de diáconos y familias
- iii. normas/procedimientos para la asignación y revisión de diáconos normas y oportunidades de programas de formación permanente y de formación espiritual
- v. evaluación regular del ministerio diaconal en la diócesis

3. Congregación para la Educación Católica y la Congregación para el Clero, *Joint Study of the U.S. Draft Document—National Directory for the Formation, Ministry and Life of Permanent Deacons in the United States*, Prot. N° 78/2000 (Marzo 4, 2002).
4. Cf. Congregación para el Clero, *Directorio General para la Catequesis* (Agosto 15, 1997) (Washington, D.C.: United States Catholic Conference-Libreria Editrice Vaticana, 1997), núm. 160.
5. La Congregación para el Clero ofrece su sitio Web para ayudar en la formación continua de los sacerdotes, diáconos y catequistas. La página ofrece una biblioteca con las enseñanzas magisteriales del Sumo Pontífice, con recientes documentos del Santo Padre, los Padres de la Iglesia, Escritos Sagrados, ofrece enlaces con varias bibliotecas teológicas; conferencias en vivo o documentos de teleconferencias sobre cristología, eclesiología, teología moral y sacramental, mariología, pneumatología, información de estadísticas sobre sacerdotes religiosos y diáconos diocesanos, y

- también una opción de correo electrónico para información actualizada y futuros ofrecimientos.
6. NBFDP, núm. 19.
 7. *Ibíd.*, núm. 16; cf. también núms. 21, 42, 44, 62; cf. DMVDP. núms. 3, 78, 80.
 8. *Ibíd.*, núm. 19.
 9. *Ibíd.*, núm. 21.
 10. *Ibíd.*
 11. *Ibíd.*, núm. 23.
 12. PDV, núm. 57; cf. NBFDP, núm. 85.
 13. “Es la intención de nuestros Dicasterios que la variedad de cargos en la formación diaconal y el ministerio después de la ordenación: el Director de Formación del Programa, el Coordinador de la Formación Pastoral, mentores, el Director del Personal Diaconal deben reservarse a los clérigos- y en el caso del Director de Formación Espiritual (un cargo no mencionado en la *Ratio Fundamentalis*), párrocos y supervisores pastorales de sacerdotes, deben ser presbíteros.” Congregación para la Educación Católica y la Congregación para el Clero *Joint Study of the US Draft Document—National Directory for the Formation, Ministry and Life of Permanent Deacons in the United States*, Prot. N° 78/2000 (Marzo 4, 2002).
 14. *Ibíd.*, núm. 24.
 15. Congregación para la Educación Católica, *Directives Concerning the Preparation of Seminary Educators* (November 4, 1993) (Washington, D.C.: United States Catholic Conference, 1994), pp. 5-6.
 16. Las siguientes consideraciones son comentarios de este Directorio sobre los criterios para seleccionar el cuerpo docente, tal como lo establece la Congregación para la Educación Católica.
 - i. *Un espíritu de fe*: Una vida comprometida con la Iglesia, su Magisterio y el depósito de la fe, acompañada y sostenida por el amor a la oración -el maestro que vive con fe enseña más con lo que es que con lo que dice.
 - ii. *Un sentido pastoral*: Un compromiso con la visión pastoral teológica del Concilio Vaticano II y con la identidad y misión del ministerio diaconal que los documentos postconciliares fomentan en la Iglesia contemporánea; una sensibilidad también de su propia participación en la caridad pastoral de Cristo.
 - iii. *Un espíritu de comunión*: Colaboración y entendimiento de su función en el discernimiento vocacional para admisión a la candidatura y ordenación del candidato.
 - iv. *Madurez humana y equilibrio psicológico*: Una correcta percepción de sí mismo, de sus propias riquezas y limitaciones, reconocidas y aceptadas con honestidad
 - v. *Una capacidad clara y madura para amar*: Una habilidad para servir como ejemplo y modelo de la primacía del amor en el servicio—una capacidad e inclinación para dar atención a otra persona, para comprender sus inquietudes, y para entender con claridad su verdadero bien.
 - vi. *Escuchar, dialogar y la capacidad de comunicación*: El éxito de las relaciones durante la formación depende en gran parte de estas habilidades.
 - vii. *Atención positiva y crítica a la cultura moderna*: Inspirado por las riquezas culturales del cristianismo (por ejemplo, las raíces de fuentes bíblicas, litúrgicas y patrísticas) un amplio conocimiento de la cultura contemporánea –una percepción positiva y crítica

de la transmisión de la cultura contemporánea, facilitando la capacitación de los estudiantes para que formen una síntesis interna a la luz de la fe.

Los siguientes son criterios adicionales:

- i. *Títulos académicos*: un título de estudios avanzados en teología, estudios religiosos, o en un campo relacionado; comprobada capacidad como maestro competente.
- ii. *Sensibilidad multicultural*: experiencia con la diversidad cultural, de género, económica y educativa.
- iii. *Formación de adulto*: capacidad para enseñar adultos en teoría y práctica, entendimiento y experiencia de la teoría de desarrollo y la metodología de los adultos.
- iv. *Diversidad*: representar la diversidad étnica, racial y cultural de la Iglesia diocesana.
- v. *Conocimiento y experiencia del diaconado*: conocimiento de la identidad y el ministerio de los diáconos en la Iglesia

17. En cuanto a la selección de textos, los miembros del cuerpo de profesores deben estar familiarizados con *Guidelines for Doctrinally Sound Catechetical Materials* (Washington, D.C.: United States Catholic Conference, 1990). Proporcionamos aquí algunos párrafos de ese documento para mejor acceso a varios textos enfatizados:

El primer principio de solidez doctrinal es que el mensaje cristiano sea *auténtico y completo*. Para que las expresiones de fe y las enseñanzas morales sean auténticas deben estar en armonía con la doctrina y tradiciones de la Iglesia católica, las cuales son aseguradas por los obispos quienes enseñan con autoridad única. Para mantener la integridad, el mensaje cristiano, el cual consta de varias partes que están íntimamente relacionadas entre sí, debe, en su debido momento, ser presentado en su totalidad, tratando de guiar a los individuos y a las comunidades a una fe madura. La integridad también implica que cada parte sea presentada de un modo balanceado, de acuerdo con la capacidad de los estudiantes y en el contexto de una doctrina particular. (p. 7)

El segundo principio para determinar la solidez doctrinal de materiales catequéticos es el reconocer que el misterio de la fe es *encarnado y dinámico* [y que el tratado de la fe con los adultos debe tener muy en cuenta su experiencia, su acondicionamiento y los desafíos que enfrentan en la vida]. El misterio del plan divino para la salvación humana, revelado en la persona de Jesucristo y dado a conocer en la Sagrada Escritura, continúa como una fuerza dinámica en el mundo a través del Espíritu Santo hasta que todas las cosas estén sometidas a Cristo y el Reino sea entregado al Padre “de modo que Dios sea todo en todo” (1 Cor 15:28). El poder creativo de Dios es mediado en las experiencias concretas de la vida, en el desarrollo personal, en las relaciones humanas, en la cultura, en la vida social, en la ciencia y en la tecnología y en las “señales de los tiempos.” El *Directorio Nacional para la Catequesis* se refiere a la Escritura, a las enseñanzas y testimonio de la Iglesia, a la vida litúrgica de la Iglesia y a diversas experiencias de vida como “señales de la actividad salvífica de Dios en el mundo (DNC [*Compartiendo la luz de la fe: directorio catequético nacional para los católicos de Estados Unidos* (1979)], 42). Estas señales bíblicas, eclesiales, litúrgicas y naturales deben informar el contenido y el espíritu de los materiales catequéticos. (p. 7)

Un segundo conjunto de pautas—no menos importantes que las primeras para que la catequesis sea eficaz— se basa en principios pastorales y preocupaciones prácticas. Ellos nos recuerdan que los materiales catequéticos deben tener en cuenta la comunidad a la cual van dirigidos, las condiciones en que viven y el modo cómo ellos aprenden (cf. DGC [*Directorio General para la Catequesis* (1997)], Prefacio). . . . Los materiales catequéticos [deben] tomar en consideración las necesidades de la comunidad hispana y de otros grupos de diversos orígenes étnicos y culturales que forman parte de la Iglesia de los Estados Unidos. Un solo programa o texto no puede dirigirse a las muchas culturas y grupos de los Estados Unidos, pero todos los materiales para la catequesis deben ser inclusivos de la diversidad. Una catequesis eficaz, como lo hemos notado anteriormente, exige que las enseñanzas de la Iglesia sean presentadas correctamente y en su totalidad, y es igualmente importante presentarlas de un modo atractivo, que atraiga y que puedan ser comprendidas por los individuos y comunidades a quienes se dirigen. (p. 23)

18. NBFDP, núm. 22.
19. CL, Adjunto III.
20. DMVDP, núm. 80
21. Cfno. NBFDP, 21: “podría ser un presbítero o diácono” se aplica equivalentemente en este *Directorio* al de director de personal diaconal diáconos, Cf., también, nota a pie de página núm. 12, arriba.
22. *Ibíd.*
23. *Ibíd.*
24. DMVDP, núm. 80
25. NBFDP, núm. 24.

CONCLUSIÓN

292. Es el deseo de la Conferencia de Obispos Católicos de los Estados Unidos que, puesto en práctica de acuerdo con recursos locales y regionales, este *Directorio* proporcione directrices seguras para fomentar la armonía y la unión en la formación y ministerio diaconales en los Estados Unidos y en las sedes de su territorio. Al hacerlo, el *Directorio* garantizará cierta uniformidad en la identidad, selección y formación de los diáconos y también proporcionará objetivos más claramente definidos a los ministerios diaconales.

293. Este *Directorio* es ofrecido a las comunidades diaconales de los Estados Unidos como expresión tangible de gratitud de la Conferencia a tales comunidades por su dedicado servicio al Pueblo de Dios. Tiene también por fin desafiarlos y animarlos a ser, con más dedicación y claridad, el sacramento de Jesús— el Cristo Siervo para una Iglesia servidora.

APÉNDICE I

ELEMENTOS NORMATIVOS ESPECÍFICOS

EN LA FORMACIÓN DIACONAL

I. Introducción

294. Esta sección se ha agregado para enfatizar los elementos específicos normativos que deben ser parte de la planificación, implementación, y evaluación del programa diaconal. Es necesario que se interpreten de acuerdo a la intención y en el contexto de este *Directorio*.

II. Elementos normativos específicos para incluir en una propuesta para la revisión

295. Cuando un obispo somete una propuesta de revisión al Comité de los Obispos sobre el Diaconado, él debe ofrecer información descriptiva sobre los siguientes elementos normativos para la formación, ministerio y vida de los diáconos:

- El plan pastoral diocesano aclarando la identidad, función y participación en el ministerio pastoral diocesano
- La catequesis sobre el diaconado que cubra el contenido y el proceso para su clero, religiosos, personal laico, y para los fieles seculares de la diócesis
- La organización y las estructuras establecidas en la diócesis
- Las destrezas académicas/profesionales, incluyendo los nombres y formación de la administración, de los principales profesores, de los mentores y de otro personal de formación seleccionado para implementar el programa, así como el programa de orientación para el personal del diaconado y la formación diaconal.

- El proceso de reclutamiento, una acción de colaboración con los departamentos de vocaciones, formación diaconal y párrocos de parroquias.
- Los procesos de reclutamiento que se deben emplear al invitar a los candidatos de las comunidades que reflejen la diversidad étnica, racial y cultural de la diócesis, incluyendo una copia de las reglas de reclutamiento, materiales y formas de solicitud
- Los procedimientos de investigación, particularmente los exámenes psicológicos y de personalidad que se pueden usar—una lista de instrumentos, cómo serán interpretados y por quién
- El proceso de selección, incluyendo las estructuras consultivas que harán recomendaciones al obispo, particularmente al comité de admisiones y escrutinio, con la composición y estatutos propuestos si están disponibles
- La incorporación de las dimensiones humana, espiritual, intelectual, y pastoral de cada itinerario de la formación diaconal, el compromiso de los participantes en los ministerios pastorales de la diócesis y en parroquias específicas
- El itinerario de formación del aspirante, señalando la duración del programa, las horas de formación de contacto, el modelo de formación escogido, enlace con otros programas diocesanos de formación (si los hubiese), evaluación de los procedimientos, una lista de los que guiarán este itinerario en la formación y sus destrezas profesionales, y el manual del aspirante (si está disponible)
- El itinerario de formación del candidato, señalando la duración del programa, las horas de formación de contacto, descripción de los cursos, la metodología de acuerdo con las directrices especificadas en las *Normas básicas para la formación de los diáconos permanentes* y de este *Directorio* una lista del cuerpo docente y de las

- destrezas académicas/profesionales, el/los modelo/s escogidos para la formación, los procedimientos de evaluación, una lista de los textos prescritos, y el manual del candidato (si está disponible)
- Una declaración por parte del obispo referente a la verificación de los cursos de estudios obtenidos mediante el aprendizaje a distancia o seminarios en *Internet*
 - El programa de formación espiritual de cada itinerario de formación, el nombre y las competencias del director espiritual
 - El nivel y el contenido del compromiso de las esposas y familiares en el programa de formación, incluyendo cualquier requisito para la participación de las esposas.
 - El director del personal diaconal y sus destrezas, las estructuras que se vislumbran para el itinerario de formación para después de la ordenación, las provisiones para el cuidado pastoral de los diáconos en su ministerio y en su vida después de la ordenación, el programa para los recién ordenados, supervisión y revisión del decreto de nombramiento; procedimiento de evaluación, formación espiritual, intelectual y pastoral permanentes así como la capacitación personalizada, programas de educación continua para los diáconos que están enfermos, viudos o jubilados, y también viudas de diáconos; inclusión de los diáconos en las estructuras diocesanas
 - Una descripción de la aplicación de leyes específicas que gobiernan a los diáconos, leyes aprobadas por la Conferencia de los Obispos Católicos de Estados Unidos y aplicadas en la diócesis.
 - Una copia del manual de reglas del personal diaconal, con procedimientos y normas que gobiernan la vida y el ministerio postdiaconal (si está disponible)
 - Planes para una evaluación regular del programa de formación.

- Procedimientos empleados para mantener una lista de diáconos con sus asignaciones ministeriales; cuidado pastoral de diáconos jubilados o viudos así como para aquellos que viven fuera de la diócesis.

APÉNDICE II

COMITÉ SOBRE EL DIACONADO DE LA

UNITED STATES CONFERENCE OF CATHOLIC BISHOPS

(USCCB)

I. Responsabilidades

296. En noviembre de 1968 el Comité de Obispos sobre el Diaconado fue formalmente constituido por la Conferencia Nacional de Obispos Católicos. Sus funciones principales son:

<i>Responsabilidad y apoyo</i>

- Proporcionar a los obispos diocesanos información relacionada con la formación, ministerio y vida diaconal; el Ordinario debe consultar al Comité para que examine las estructuras de la formación, su personal, contenido, y prácticas ministeriales antes de la implementación del diaconado permanente.
- Establecer normas nacionales para la selección, formación, colocación, ministerio y vida de los aspirantes, candidatos y diáconos.
- Ofrecer, a petición de los ordinarios locales, una evaluación formal de la formación y del ministerio diaconal, después de que hayan sido implementados.
- Iniciar una serie de monografías como parte de una catequesis estructurada sobre el diaconado.
- Iniciar y supervisar estudios nacionales sobre el diaconado en los Estados Unidos, según lo pida la Conferencia.

- Mantener una base de datos de estadísticas actualizadas sobre los diáconos en los Estados Unidos.

II. El Comité de Obispos y las asociaciones nacionales para el diaconado

297. Con el crecimiento del diaconado en los Estados Unidos,

Consulta formal

varias agrupaciones de diáconos y otros asociados con la formación y el ministerio diaconal, han formado asociaciones nacionales para fomentar una relación cooperativa entre sus miembros.

Por invitación del Comité de los Obispos sobre el Diaconado los funcionarios ejecutivos de estas asociaciones sirven como asesores del comité. Esta afiliación fomenta la responsabilidad de cada asociación al comité.¹ Además, estas asociaciones traen una perspectiva única a las deliberaciones del comité representando a los diáconos en su rica diversidad de culturas, razas, orígenes étnicos y ministerios. Su contribución al trabajo del comité es inestimable

III. El Secretariado para el Diaconado

La Conferencia de Obispos Católicos de Estados Unidos ha establecido un Secretariado para el Diaconado. El director ejecutivo del secretariado sirve al presidente y a los miembros del comité. El director ejecutivo también está disponible para ayudar a los obispos diocesanos u ordinario religioso en asuntos relacionados con la preordenación y postordenación. La evaluación de un programa diocesano de diaconado por el Comité de los Obispos sobre el Diaconado puede organizarse a través del Secretariado para el Diaconado. Esta consulta sería útil para un obispo diocesano nuevo, o podría ocurrir también cada diez años en un proceso de formación actualmente activo.

NOTA

1. Cf. CIC, c. 278 §1 y §2; cf. también DMVDP, núm. 11.

DOCUMENTO SECUNDARIO

ESTÁNDARES BÁSICOS PARA LA PREPARACIÓN DIACONAL

United States Conference
of Catholic Bishops

I. Modelo de estándares de preparación para admisión en el itinerario de postulante

Apreciación/conocimiento de:

Habilidad/destreza demostrada:

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Dimensión humana</i> . Su capacidad emocional, intelectual, física y personal . Una perspectiva familiar en su vida | <ul style="list-style-type: none"> . Hablar competentemente de sus capacidades y sus limitaciones personales comprendiendo bien la manera en que éstas afectan su vida, familia, empleo y actual ministerio de servicio . Mostrar equilibrio al establecer sus prioridades en lo referente a su compromiso con su familia, empleo, tiempo libre y ministerio; mostrar auto-disciplina |
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Dimensión espiritual</i> . La actividad redentora de Dios en su estado de vida, experiencia y ministerio . La importancia de una vida de oración, tanto personal como comunal | <ul style="list-style-type: none"> . Reflexionar/meditar en la fe acerca de su vida tratando de descubrir la voluntad de Dios . Dar ejemplos de la presencia de Dios en su vida . Comprometerse como lector o como ministro extraordinario de la Eucaristía; servir a su comunidad parroquial, especialmente mostrando caridad hacia los necesitados y tratando de auxiliarlos; ser responsable y mostrar confianza . Ser tanto líder como seguidor . Cumplir con un compromiso hacia un modelo de oración; participar frecuentemente en la Eucaristía y el sacramento de la Reconciliación; participar en retiros o en un grupo de renovación . Apoyar el crecimiento de los demás en oración; mostrar interés en compartir con otros y en servirlos |

Apreciación/conocimiento de:

- ***Dimensión intelectual***
 - . Las enseñanzas básicas de la Iglesia

- ***Dimensión pastoral***
 - . Vivir el Evangelio en su vida, hogar, lugar de empleo y vecindario

- ***Vocación y ministerio diaconal***
 - . Un llamado personal al ministerio diaconal con la Iglesia y una idea de su capacidad de compromiso con éste, manteniendo fidelidad a su estado en la vida y empleo, con suficiente tiempo para la formación

Habilidad/destreza demostrada:

- . Demostrar estar familiarizado con el *Catecismo de la Iglesia Católica*

- . Relacionar las enseñanzas de la Iglesia con su diario vivir y con sus responsabilidades personales/comunales (con la familia, la Iglesia, cívicas)
- . Ser flexible en su actitud y comportamiento; estar abierto al cambio; analizar situaciones a la luz del Evangelio y la enseñanza de la Iglesia

- . Dar testimonio de los valores del Evangelio de una manera vivificante; enunciar su sentido del llamado al diaconado principalmente por las necesidades de la Iglesia y para su crecimiento personal; y articular las razones que apoyen su deseo de convertirse en diácono
- . Mostrar interés y sentir atracción hacia la *munera* diaconal de palabra, liturgia y caridad
- . Prestar servicios, además de los ministerios litúrgicos, participando en asuntos cívicos o de la iglesia
- . Apoyar y animar a su párroco, como representante de la comunidad parroquial y del personal de la parroquia
- . Ser dócil ante la presencia del Espíritu Santo durante el proceso de postulación y selección, reconociendo que, al final, es la Iglesia la que verifica el llamado

II. Modelo de estándares de preparación para admisión en el itinerario de candidato

Apreciación/conocimiento de:

Habilidad/destreza demostrada:

- ***Dimensión humana***

- . Su personalidad (puntos fuertes y limitaciones), conocer los límites adecuados, y sus talentos y dones; colaboración
- . Modelos de desarrollo de fe y moral mediante el debate y la acción
- . La necesidad de un desarrollo continuo, tanto espiritual como académico
- . El rol de escuchar respetuosamente y ser tolerante en el diálogo con los demás cuyos puntos de vista difieran del suyo

- . Capaz de auto-reflexión; capaz de revelarse en forma apropiada, compartiendo sus experiencias y sus actitudes con los demás según lo verificado en la comunidad formativa, grupo de mentores, colocación en el ministerio pastoral, y auto-evaluación; ser tanto líder como seguidor
- . Usar su conocimiento para animar a los demás a reflexionar y compartir sus experiencias en el diálogo y la acción
- . Demostrar la utilización de recursos adecuados para su desarrollo físico, emocional y espiritual; tener la iniciativa de estudiar por sí solo y cumplir con las tareas asignadas
- . Saber escuchar, respetar a todas las personas y ser aceptado como participante de confianza que sabe guardar confidencias; estar abierto al cambio mediante el crecimiento reflexivo en la comprensión; expresar su posición en forma franca al compartir el diálogo y el estudio sin sentirse intimidado ni intimidar a los demás
- . Integrar y fijar prioridades en sus límites personales en relación con la familia, diversiones, trabajo, ministerio y tiempo a solas
- . Contribuir a un sistema de apoyo y utilizarlo

Apreciación/conocimiento de:

- ***Dimensión espiritual***
- . La actividad redentora de Dios en su estilo de vida, experiencias y ministerios
- . La *lectio divina* en la formación de una espiritualidad cristiana sólida
- . Su compromiso con el ministerio cristiano resultante del llamado bautismal
- . Una vida de oración personal y comunal
- . Su estado en la vida, responsabilidades y papel en el discernimiento diaconal; celibato diaconal y otros compromisos
- . Una perspectiva ecuménica en su formación

Habilidad/destreza demostrada:

- . Reflexionar teológicamente en su experiencia de fe bajo una dirección espiritual periódica
- . Orar con las Escrituras, meditando en el misterio de Dios como Padre, Hijo y Espíritu Santo
- . Fomentar una apreciación del ministerio bautismal entre los demás, facultándolos a que reflexionen sobre su jornada de fe en relación con este llamado
- . Cumplir el compromiso regular con un patrón de oración personal y comunal rezando frecuentemente la Liturgia de las Horas, especialmente la oración matutina y la oración vespertina; participar frecuentemente en la Eucaristía y el sacramento de la Reconciliación, la oración personal y la lectura de la Biblia, así como la devoción a María y los santos; planificar y dirigir la oración comunal
- . Si es casado, estar consciente de la calidad de su relación con su esposa e hijos y de la necesidad de diálogo y consentimiento mutuo para continuar con su formación y avanzar hacia la ordenación; si es soltero, comprometerse a un celibato perpetuo y vivir una vida de soltero de manera apropiada
- . Practicar, en la oración y la acción, una actitud de discipulado hacia la unidad cristiana, deseando tener más conocimiento acerca de otras denominaciones cristianas y otras experiencias de fe, y encontrando formas de interacción al servicio de las necesidades humanas

Apreciación/conocimiento de:

- ***Dimensión intelectual***
 - . El *Catecismo de la Iglesia Católica*
 - . Los sacramentos de iniciación cristiana y el sacramento de los órdenes sagrados, especialmente la Orden de los Diáconos
 - . La Eucaristía como cumbre y centro de la vida comunal cristiana, especialmente en su comunidad formativa
 - . La tradición espiritual de la Iglesia, incluyendo sus diversos caminos de espiritualidad
 - . Recursos pastorales
- ***Dimensión pastoral***
 - . Fuentes teológicas que cimientan, interpretan y guían la actividad que constituye la vida pastoral de la Iglesia
 - . Aptitud para comunicarse eficazmente
 - . Una perspectiva multicultural en la formación; patrones culturales en la comunicación y su impacto en metas y programación; recursos para grupos étnicos, raciales y culturales
 - . Manera de enfocar el estudio teológico dentro del contexto de su ministerio y experiencia pastoral

Habilidad/destreza demostrada:

- . Enunciar las enseñanzas principales de la Iglesia y dialogar sobre temas de actualidad a la luz de esas enseñanzas
- . Hablar de manera informal acerca de las vocaciones cristianas y del ministerio ordenado, particularmente sobre la Orden de los Diáconos y su triple ministerio de palabra, liturgia y caridad; relacionar este conocimiento con su discernimiento vocacional personal y comunal
- . Participar activamente en la Eucaristía como lector o como ministro extraordinario de la Eucaristía, y en el ministerio con los enfermos
- . Experimentar e invitar a los demás a experimentar profundas expresiones de oración y formas de espiritualidad cristiana
- . Remitir a otros a los recursos pastorales apropiados, según las necesidades
- . Nombrar los recursos teológicos apropiados que sean útiles para el estudio y servicio ministerial
- . Comunicarse eficazmente en forma oral y escrita
- . Utilizar eficazmente diversos patrones de comunicación cultural según sea el caso, y usar recursos multiculturales apropiados y dirigir a los demás hacia éstos
- . Discernir la manera en que Dios lo llama al ministerio y, en reflexión, relacionar su experiencia pastoral y personal con la teología, captando la presencia de Dios al interesarse por las necesidades de pobres o afligidos; abogar por aquellos que

sufren necesidades y ser facilitador
de los recursos de la comunidad en
respuesta a las necesidades
humanas

Apreciación/conocimiento de:

- ***Vocación y ministerio diaconal***
 - . Su relación actual con Dios como fuente de su ministerio y su discernimiento de una vocación diaconal
 - . Su llamado y su compromiso personal a vivir la Buena Nueva en todos los aspectos de su vida
 - . La función y el ministerio del diácono dentro de la comunidad de fe
 - . La enseñanza de que la Iglesia es la que llama y afirma la vocación a un ministerio ordenado

Habilidad/destreza demostrada:

- . Enunciar su relación con Dios y las razones para creer que tiene un llamado a la Orden de los Diáconos dentro de la comunidad formativa
- . Enunciar su llamado y su compromiso ante su director espiritual y al personal de formación, y comunicar esto mediante evaluaciones hechas por él mismo, sus compañeros, programa de formación, la pastoral o la familia
- . Enunciar esta comprensión de manera que vivifique y empodere a los miembros de su familia, centro de trabajo, parroquia, comunidad formativa; identificar, generar, afirmar y apoyar los dones, puntos fuertes y talentos de los demás
- . Participar en forma colaborativa en todos los aspectos de la formación; ser cooperador, abierto y respetuoso con todos los que hacen la jornada con él; ser receptivo a las ideas ofrecidas por el personal de formación, su esposa y familia, compañeros y párroco

III. Modelo de estándares de preparación para el itinerario de ordenación y post-ordenación

Apreciación/conocimiento de:

Habilidad/destreza demostrada:

- ***Dimensión humana***

- 1. *Cualidades personales*

- . Sus dones, personalidad, puntos fuertes y talentos y sus puntos débiles y limitaciones y la manera en que éstos afectan su ministerio
- . Sus limitaciones emocionales, físicas y espirituales
- . Una perspectiva familiar y su impacto en las actividades personales y ministeriales
- . Las complejidades de la vida y el ministerio cotidianos
- . La necesidad de mostrar colaboración, confianza, responsabilidad y confidencialidad
- . El uso de imaginación, entusiasmo y buen humor
- . La influencia y la importancia de sus compañeros en su crecimiento como diácono

- . Dedicarse a la auto-reflexión y evaluar sus habilidades y limitaciones
- . Fijar metas saludables y responsables, mantener un balance saludable en su vida personal y ministerio y establecer sistemas de apoyo positivos entre su familia, amigos y compañeros
- . Infundir una perspectiva de familia en su horario y programación personal y ministerial
- . Ser flexible y asignar las prioridades apropiadas dentro de variadas circunstancias
- . Demostrar fiabilidad y honradez; consultar, planificar y apoyar al equipo pastoral
- . Comunicarse y relacionarse con una gran variedad de personas
- . Participar en asociaciones profesionales a nivel local, regional y nacional; fomentar y participar en programas diocesanos, en formación en el servicio y en oportunidades en la comunidad para el personal diaconal

Apreciación/conocimiento de:

2. *Relaciones*

- . Los diversos ministerios, funciones y responsabilidades de un diácono, especialmente en su relación con el párroco, personal de la parroquia, director de educación religiosa, etc., en cuanto a la manera en que se relacionan y sirven a la comunidad
- . La función y la misión del diácono en la comunidad universal, diocesana y parroquial
- . Las dinámicas psicosociales y la manera en que las diferencias culturales y étnicas afectan la praxis ministerial
- . La diversidad de culturas y orígenes étnicos dentro de las familias y de los sistemas familiares; el papel de la cultura en la formación de uno y en el conocimiento de sí mismo
- . Las dinámicas del crecimiento y desarrollo humano
- . Las estructuras de la Iglesia a nivel archi/diocesano, regional, nacional y universal
- . El papel del obispo, los sacerdotes y el párroco y su autoridad dentro de la vida de la diócesis y parroquia

Habilidad/destreza demostrada:

- . Iniciar, crear y mantener una relación positiva y de colaboración con todos los colegas en el ministerio; discernir, fijar y mantener límites saludables y responsables en todas las relaciones pastorales; solicitar la opinión de personas a quienes pudiese afectar alguna actividad o política
- . Discernir y evaluar las siempre cambiantes necesidades pastorales; reclutar, capacitar, coordinar y apoyar a los voluntarios de la parroquia en su desarrollo ministerial y espiritual; encontrar y utilizar sistemas de apoyo tanto personal como profesional
- . Reconocer y trabajar para disipar prejuicios y camarillas dentro de su vida y dentro de la comunidad; formar redes o grupos con otras personas para luchar contra las injusticias
- . Crear y apoyar estructuras y estrategias viables para la inclusión de todas las familias para que ellas puedan participar activamente en la planificación e implementación de los programas parroquiales, incluyendo a familias de diversos orígenes culturales y étnicos
- . Crear un ambiente hospitalario en donde a las personas se les aprecie por lo que son y por lo que podrían llegar a ser; realizar auto-evaluaciones honestas y ayudar a los demás a hacer lo mismo
- . Desempeñarse apropiadamente en los diferentes niveles de la Iglesia diocesana, vinculando a la vez las estructuras y necesidades

parroquiales con las estructuras y recursos de la Iglesia en general
Demostrar en forma apropiada respeto, responsabilidad y rendición de cuentas al obispo, párroco o sus delegados; cooperar en la implementación de políticas y programas diocesanos y parroquiales

Apreciación/conocimiento de:

3. *Cuidado pastoral personal*
- . Salud: Cuidado físico, psicológico y espiritual de sí mismo como persona y como ministro
 - . Sabáticos, cambio ministerial planificado en la colocación, y creatividad en el discernimiento y colocación ministerial; jubilación; tiempo libre/vacaciones; una perspectiva familiar
 - ***Dimensión espiritual***

4. *Espiritualidad y oración*

- . La necesidad de una formación en la fe toda la vida y educación para crecer como persona y como diácono
- . La respuesta al llamado universal a la santidad con una espiritualidad integrada basada en la oración, la reflexión y la participación litúrgica en la Eucaristía y en el sacramento de la Reconciliación
- . Compromiso con el ministerio cristiano que se basa en nuestro llamado bautismal a la conversión personal continua y lo expande
- . Diversas espiritualidades que se han desarrollado en la historia y vida de la Iglesia
- . Las maneras en las que la fe está activa en su vida y en su ministerio
- . Asuntos morales y sociales como los elementos constituyentes de una vida basada en el Evangelio
- . El valor de recibir dirección espiritual y consejería personal para su crecimiento integral

Habilidad/destreza demostrada:

- . Establecer los límites espirituales y de salud apropiados para mantener la salud y el cuidado personal
- . Demostrar una preparación personal y profesional en el ministerio; utilizar una evaluación del desempeño ministerial, evaluación de las necesidades y de los recursos profesionales adecuados; planificación de la jubilación; pasar el tiempo solo y con la familia y amistades
- . Desarrollar y comprometerse con un plan para la formación y educación diaconal continua tanto personal como profesional
- . Participar en la Eucaristía todos los días o frecuentemente; participar periódicamente en la reconciliación; participar en una formación espiritual continua (v.g., dirección espiritual, retiros, culto comunal [especialmente la Liturgia de las Horas]), oración personal, meditación, visitas al Santísimo, penitencia y humillación personal, y la devoción a María y la comunión de los santos.
- . Desarrollar un compromiso vitalicio con el liderazgo en el ministerio cristiano, fuerza motriz del servicio de la Iglesia en el mundo
- . Identificar, afirmar y hacer crítica de las diversas espiritualidades cristianas operantes en sí mismo y en los demás; discernir acerca de las nuevas formas de espiritualidad en la oración en la Iglesia actual

Apreciación/conocimiento de:

- . Integrar la amplia gama de asuntos morales y humanos en su conciencia espiritual, oración y ministerio: derechos humanos, sexualidad, economía, paz, ecología, ética moral, solidaridad con las necesidades humanas, la opción preferencial por los pobres
- . Mantener un compromiso con una dirección espiritual periódica y establecida y con las oportunidades, en lo necesario, para su salud física y psicológica consultando con un consejero profesional

5. *Espiritualidad y matrimonio*

- . Compromiso con la vida espiritual en el contexto de su matrimonio y ministerio
- . Relación del matrimonio y el ministerio

6. *Espiritualidad y celibato*

- . Compromiso de celibato para el candidato o diácono soltero
- . Posibilidad de un estilo de vida célibe para el candidato o diácono casado

Habilidad/destreza demostrada:

- . Articular su expresión personal de fe con su director espiritual, equipo de formación, cuerpo docente, párroco, colegas, diáconos, feligreses, etc.

- . Comunicar y compartir su ministerio, oración y formación con su esposa y familia; demostrar castidad conyugal de conformidad con la enseñanza magisterial sobre el matrimonio y la sexualidad
- . Mantener un balance entre el matrimonio y sus compromisos ministeriales

- . Establecer un sistema de apoyo
- . Aceptar el don del celibato y estar dispuesto a aceptarlo si siente el llamado; hablar sinceramente sobre el don y sobre las demandas de una vida célibe

Apreciación/conocimiento de:

- ***Dimensión intelectual***
- 7. ***Sagradas Escrituras***
 - . Los conceptos de revelación divina, inspiración, desarrollo histórico y crítica literaria
 - . Los temas principales y el contenido del Antiguo y del Nuevo Testamento
 - . Las Escrituras cristianas, sus etapas de formación y su lugar en el corazón de las Escrituras
 - . El poder de las Escrituras para transformar vidas
 - . Los principales temas de paz y justicia en las Escrituras que fundamentan y fomentan la enseñanza social católica
 - . La naturaleza y los conocimientos prácticos para una transmisión fructífera de las Escrituras en la prédica
 - . El uso de las Escrituras en la reflexión teológica

Habilidad/destreza demostrada:

- . Articular la relación fundamental de la Escritura con el depósito de la fe; ejercitar los talentos exegéticos apropiados en el contexto de la tradición de la Iglesia y de las necesidades de la comunidad, especialmente en la preparación homilética
- . Explicar las enseñanzas principales encontradas en las Escrituras a adultos, adolescentes y niños
- . Interpretar las Escrituras en armonía con el Magisterio y la erudición bíblica católica
- . Articular las maneras en las cuales las Escrituras iluminan y fomentan su crecimiento personal en la fe y el crecimiento de los demás
- . Infundir periódicamente los fundamentos y las preocupaciones sobre la justicia y la paz en su prédica y en todos los aspectos de su ministerio diaconal
- . Relacionar las Escrituras con su experiencia personal y de los demás para transformar y empoderar al pueblo de Dios

Apreciación/conocimiento de:

8. *Teología de Dios, antropología cristiana y Cristología*
- . Relación entre filosofía y teología
 - . Dios como unidad y trinidad
 - . La auto-revelación de Dios en la creación, la persona de Jesús, las Escrituras, la liturgia y el pueblo, especialmente los pobres y necesitados
 - . Aspectos y principios básicos de la antropología cristiana: la encarnación, la gracia, el pecado, la redención, la resurrección, la santidad de la vida humana, etc.
 - . La santidad y dignidad de cada persona humana
 - . Cristología tradicional y contemporánea: la vida histórica de Jesús, su misión, muerte y resurrección
 - . Escatología: la muerte, el juicio individual, el purgatorio, el infierno, el cielo, el juicio final y la esperanza de un cielo nuevo y una tierra nueva

Habilidad/destreza demostrada:

- . Demostrar familiaridad con el documento de Juan Pablo II *Sobre la relación entre la fe y la razón*
- . Explicar la relación de la teología trinitaria con la Cristología y la eclesiología
- . Articular y demostrar reverencia por esta revelación y por la presencia de Dios en el mundo por medio de la oración, la liturgia, los ministerios y su circunstancia actual
- . Identificar y aplicar estos principios básicos a los asuntos humanos contemporáneos; estar familiarizado con *El Evangelio de la vida* de Juan Pablo II
- . Mostrar apreciación por la santidad y dignidad de cada persona humana en los actos de caridad y justicia en la hospitalidad y la acogida, en el cuidado pastoral directo, en el ministerio con migrantes e inmigrantes, con los enfermos, etc.; abogar y organizarse para la acción
- . Expresar comprensión por la persona histórica y la misión de Jesús; dedicarse a compartir la fe y reflexionar sobre el mensaje de Jesús y su impacto en todos los aspectos de la vida humana
- . Manifestar comprensión por la revelación redentora del reino, la esperanza de la resurrección, la segunda venida de Cristo y su propia preparación personal en su ministerio con los moribundos, el viaticum, liturgias para exequias y consejería a las familias

Apreciación/conocimiento de:

9. *Eclesiología*
- . El desarrollo histórico y tradicional de la Iglesia y su pertinencia para la Iglesia actual; las Iglesias latinas y orientales
 - . La significativa renovación eclesial confirmada por el Concilio Vaticano II: la Iglesia como sacramento, misterio, comunión y misión; el Pueblo de Dios; el llamado universal a la santidad; los privilegios y responsabilidades de la comunidad de discípulos bautizados en misión; y el papel de los fieles ordenados y laicos
 - . La Mariología y la comunión de los santos
 - . El papel unificador del Espíritu Santo en la Iglesia y en el mundo
 - . La doctrina y creencia católica como se presenta en la Tradición católica, los documentos del Vaticano II, el *Catecismo de la Iglesia Católica* y otros documentos pertinentes de la Iglesia
 - . El uso de fuentes teológicas para fundamentar, interpretar y guiar la actividad que constituye la dimensión pastoral de la vida de la Iglesia

Habilidad/destreza demostrada:

- . Explicar la herencia e historia de la Iglesia y comunicar fielmente las enseñanzas del Magisterio
- . Explicar estas imágenes fundacionales de la Iglesia descritas por el Concilio Vaticano II, especialmente a los adultos
- . Explicar el lugar que ocupan María y los santos en la vida de la Iglesia y en una espiritualidad cristiana católica genuina
- . Reflexionar en la presencia y función del Espíritu Santo en la Iglesia y en el mundo, y explicarla
- . Enseñar, evangelizar, predicar y catequizar acerca de los fundamentos de la fe y la doctrina católica, así como también transmitir las enseñanzas básicas de la Iglesia en forma apropiada y fiel
- . Interpretar el significado y el valor de la vida pastoral a la luz de la eclesiología del Vaticano II; capacitar a las personas para identificar y compartir más conscientemente estos significados en sus vidas

Apreciación/conocimiento de:

10. *Culto, liturgia y sacramento*
- . Historia y principios esenciales de la vida litúrgica y sacramental de la Iglesia
 - . Principios litúrgicos, documentos y ritos revisados de la Iglesia
 - . Variedad de formas y estilos de oración y diferencia entre oración devocional litúrgica y oración devocional privada
 - . Ritos litúrgicos en los cuales participa el diácono; significado, estructura y e implementación de RICA/RCIN
 - . Teología de las Órdenes Sagradas

Habilidad/destreza demostrada:

- . Explicar la historia y significado de la liturgia y los ritos sacramentales de la Iglesia
- . Utilizar los principios y documentos litúrgicos al diseñar y conducir sesiones de enseñanza para adultos como preparación inmediata para el Sacramento del Bautismo, Eucaristía, Reconciliación, Confirmación, Matrimonio, bendición eucarística y sepultura cristiana; presidir la liturgia de la palabra en ausencia del sacerdote; ayudar a planificar ritos litúrgicos específicos
- . Incorporar experiencias de oración apropiadas para grupos diferentes
- . Dar testimonio auténtico y verosímil en las funciones litúrgicas diaconales; estar familiarizado con la Iglesia según lo visualizado en el RICA y con el *Study Text VI* (Texto de estudio VI)
- . Articular una teología del diaconado, en el contexto de las demás órdenes, Tradición, historia, la restauración en el Concilio Vaticano II y el Rito de Ordenación de Diáconos

Apreciación/conocimiento de:

11. *Teología moral*
- . Fundamentos y principios bíblicos, teológicos, filosóficos y psicológicos para la enseñanza moral católica, formación de conciencia y toma de decisiones; ética cristiana
 - . La naturaleza compleja de los asuntos morales y sociales
 - . Conceptos claves de la moral católica encontrados en el *Catecismo de la Iglesia Católica*, la enseñanza social católica y la reflexión teológica contemporánea, especialmente en las encíclicas de Juan Pablo II *El Esplendor de la Verdad* y *El Evangelio de la Vida*, y las cartas pastorales de los obispos de Estados Unidos
12. *Derecho canónico*
- . *Libro I: De las normas generales:* Cánones 1 (sólo rito latino), 11 (sujetos), 85 (dispensas), 96 (la persona en la Iglesia)
 - . *Libro II: Del Pueblo de Dios:* Cánones 204/205 (efectos del Bautismo), 206 (catecúmenos), 212 (triple *munera*), 215/216 (asociaciones), 220/221 (privacidad/derechos de defensa), 233 (fomento de vocaciones), 330/331 (pontífice romano), 369 (diócesis), 383 (función del obispo), 573/574 (vida religiosa)
 - . Incardinación/excardinación; derechos de los clérigos
 - . *Libro III: De la función de enseñar:* Cánones 747-750 (verdad y enseñanza), 755 (ecumenismo), 766 (predicas), 774 (rol de los padres), 781 (mandato de misión), 788 (catecúmenos), 793-796 (educación católica)

Habilidad/destreza demostrada:

- . Explicar y enseñar una comprensión católica de la conciencia y formación moral a individuos y grupos para ayudarlos a desarrollar una conciencia cristiana imbuida de la palabra de Dios, la enseñanza magisterial y la razón
 - . Aplicar los principios morales católicos a las discusiones de los asuntos morales y sociales de nuestros tiempos, entre ellos el aborto, la eutanasia, la pena de muerte, el abuso, la guerra, la sexualidad y la justicia económica
 - . Capacitar a las personas para que tomen decisiones morales como católicos guardando fidelidad a la enseñanza moral y principios católicos; desarrollar una actitud moral y conciencia católicas
-
- . Entender que el Bautismo es un acto jurídico que nos incorpora a la Iglesia de Cristo; entender que la ley eclesiástica obliga a aquellos que están bautizados a entrar en la Iglesia Católica Romana; demostrar conocimientos prácticos sobre quiénes están afectados por la ley eclesial
 - . Demostrar conocimientos sobre los efectos del Bautismo de los fieles cristianos con énfasis en el papel de los laicos; demostrar conocimientos de las estructuras jerárquicas básicas de la Iglesia, el papel de los religiosos y de todas las vocaciones, y los derechos y deberes de los fieles cristianos como están expresados en los diversos roles y estructuras de la Iglesia

Apreciación/conocimiento de:

- . *Libro IV: De la función de santificar: Cánones 840* (naturaleza de los sacramentos), 842 (primacía del Bautismo), 849 (Bautismo: teología, forma), 879/880 (Confirmación: teología, forma), 897/899 (Penitencia: teología, forma), 998 (Unción: teología, forma), 1008/1009 (Órdenes: teología, formación, atención especial a los cánones sobre los diáconos permanentes), 1055/1061 (Matrimonio: teología, propiedades esenciales y forma válida), 1186 (veneración de los santos)
- . *Libro IV (continuación): Cánones 851/852 (Bautismo: preparación), 861 (Bautismo: ministros), 868 (Bautismo de infantes), 873/874 (Bautismo: padrinos), 877 (registro del Bautismo), 891 (Confirmación: edad), 893 (Confirmación: padrinos), 895 (registro de la Confirmación), 919 (Eucaristía: preparación), 961 (Penitencia: absolución general), 1108/1122 (Matrimonio: forma válida), 1124/1129 (Matrimonio: religión mixta y disparidad de culto), 1156/1160 (Matrimonio: convalidación simple), 1171 (sacramentales), 1176-1177 (celebración de las exequias), 1180/1184 (sepultura y registros), 1246/1248 (Domingo, fiestas de precepto)*

Habilidad/destreza demostrada:

- . Demostrar comprensión de lo que constituye el depósito de la fe como nos ha sido transmitida mediante las Escrituras y la Tradición; entender que los bautizados deben proclamar el Evangelio a todas las naciones según la función propia de cada uno en la Iglesia, y en un espíritu de ecumenismo; demostrar un conocimiento práctico de la evangelización y del mandato de los fieles cristianos de salvaguardar el ministerio de la palabra; entender la importancia de la educación católica y su relación con el rol de los padres de familia de promover la misión de Cristo
- . Demostrar un conocimiento funcional de la forma y carácter santificador de los siete sacramentos rituales, la liturgia y los sacramentales; entender la teología básica y la forma esencial de los sacramentos de la Iglesia; explicar el uso de los sacramentales y la veneración a los santos
- . Identificar y entender las normas de la Iglesia universal acerca del sacramento del Matrimonio para que las parejas cristianas puedan lograr una preparación adecuada y completa para celebrar un matrimonio lícito y válido

Apreciación/conocimiento de:

- . *Libro IV* (continuación): Cánones 916 (Eucaristía: estado de gracia), 917 (Eucaristía: frecuencia), 983 (Penitencia: sigilo sacramental), 987/988 (Penitencia: disposición), 1063 (Matrimonio: cuidado del matrimonio), 1249/1250 (días de penitencia)
- . *Libro V: De los bienes temporales:* Cánones 1262 (ayuda a la Iglesia), 1265 (recaudación de fondos), 1280/1283/1287 (administración)
- . *Libro VI: De las sanciones:* Cánones 1323 (no sujeto a pena), 1324 (atenuación de la pena), 1398 (aborto)
- . *Libro VII: De los procesos:* Manera de asesorar a la persona acerca de sus derechos dentro de la Iglesia y los procesos canónicos disponibles
- . Manera de honrar y respetar al individuo y a la comunidad de discípulos cristianos

Habilidad/destreza demostrada:

- . Aplicar las normas de la Iglesia universal en el diseño e implementación de la catequesis sacramental y la celebración litúrgica; entender los requisitos canónicos para los ministros sacramentales, la forma litúrgica y la recepción apropiada de los sacramentos; entender las directrices canónicas para el uso de los sacramentales y la observación apropiada de los domingos y días de precepto.
- . Aplicar los principios de derechos, obligaciones y disposición interior al catequizar y en las celebraciones rituales; impartir instrucción apropiada en relación con los derechos y obligaciones y las dispensas necesarias para las prácticas sacramentales
- . Entender las obligaciones de una buena corresponsabilidad al apoyar la labor de la Iglesia en lo que respecta a donativos, propiedades de la Iglesia y bienes eclesiales; demostrar conocimientos de los criterios para una buena corresponsabilidad
- . Entender bien las penas establecidas para las infracciones graves en la Iglesia y las aplicaciones pastorales de las penas; demostrar conocimiento de las condiciones y circunstancias que afectan la aplicación de las penas, especialmente si se ha realizado un aborto
- . Estar familiarizado con el debido proceso y con el ministerio del tribunal
- . Estar familiarizado con la carta de derechos que el derecho canónico reconoce a todos los bautizados

Apreciación/conocimiento de:

13. *Nueva evangelización, catequesis y pequeñas comunidades cristianas*
- . Fundamentos teológicos y bíblicos de la evangelización y catequesis católica
 - . Objetivos, procesos y principios de la evangelización; familiarización con las estrategias de los obispos estadounidenses para la evangelización en Estados Unidos en *Vayan y hagan discípulos*
 - . Métodos eficaces para la evangelización y misión para llegar a la gente por medio del establecimiento de relaciones y testimonio
 - . Enseñanza efectiva como catequista, especialmente entre los adultos
 - . Naturaleza y propósito de las pequeñas comunidades cristianas en la Iglesia de hoy
 - . Documentos catequéticos pertinentes así como normas y políticas sacramentales diocesanas
 - . Métodos catequéticos eficaces para la formación religiosa de adultos y jóvenes

Habilidad/destreza demostrada:

- . Infundir la evangelización y la catequesis en todos los ministerios diaconales
- . Implementar estrategias eficaces para la evangelización; facilitar y alentar un testimonio católico en el mundo
- . Predicar el Evangelio cuando sea conveniente e inconveniente, especialmente en el mundo mercantil y en el hogar; dar testimonio del Evangelio a lo largo de su vida
- . Articular los principios básicos de la fe utilizando una pedagogía y metodología catequética apropiada que tenga en cuenta la edad, psicología y necesidades de aquellos a quienes se está catequizando
- . Organizar y apoyar la coordinación, liderazgo y desarrollo espiritual de las pequeñas comunidades cristianas
- . Demostrar familiaridad con los documentos catequéticos, políticas universales, nacionales y diocesanas; pedagogía, y métodos para evaluar los procesos, programas y personal catequéticos a la luz de estos documentos y políticas
- . Implementar métodos en la prédica, en la enseñanza y en la dirección de estudiantes adultos y jóvenes; relacionar las Escrituras y el Credo especialmente en la prédica

Apreciación/conocimiento de:

14. *Identidad católica, ecumenismo y diálogo interreligioso*

- . El esfuerzo para recuperar la unidad de todos los cristianos como el regalo de Cristo y labor del Espíritu Santo; la misión *ad gentes* de la Iglesia
- . Valores espirituales comunes que comparten todos los creyentes y no creyentes
- . Similitudes y diferencias entre la tradición católica y las demás tradiciones cristianas
- . La fe y la tradición judías
- . Las demás tradiciones religiosas no cristianas y los dones que ellas traen a la humanidad
- . El derecho canónico y otros principios, directrices y enseñanza magisterial para los cristianos y el diálogo interconfesional, acción común, oración y matrimonio

Habilidad/destreza demostrada:

- . Establecer relaciones de entendimiento y respeto con individuos de otras religiones cristianas y no cristianas manteniendo siempre su propia identidad católica romana
- . Articular su propia fe cristiana al tiempo que se identifica con otras denominaciones y otras tradiciones religiosas
- . Ofrecer oportunidades para el aprendizaje a fin de desarrollar conocimientos, comprensión y apertura ecuménicos, especialmente a nivel parroquial
- . Articular y apreciar nuestras raíces católicas dentro del judaísmo
- . Fomentar aprecio por las demás tradiciones religiosas; proponer y participar en un diálogo común, especialmente para la acción social colectiva
- . Ofrecer un ministerio y una presencia auténticos y eficaces en las actividades cristianas e interconfesionales; ofrecer liderazgo en las ocasiones para la oración y la acción común en respuesta a las necesidades humanas

Apreciación/conocimiento de:

- ***Dimensión pastoral***
- 15. *Teología pastoral*
- . Manera de conectar las disciplinas académicas de la teología con el cuidado pastoral
- . Rol/función de la religión en la vida de las personas
- . Uso de las fuentes teológicas para fundamentar, interpretar y guiar la vida pastoral de la Iglesia
- . Asuntos teológicos complejos que brotan de las experiencias de vida
- . Papel de la reflexión teológica en el ministerio pastoral
- . Teoría y práctica del análisis social en la reflexión teológica

Habilidad/destreza demostrada:

- . Utilizar la teología como una ayuda para analizar situaciones pastorales a fin de entender la presencia y la voluntad de Dios como lo articulan las Escrituras, la Tradición y la enseñanza magisterial de la Iglesia
- . Demostrar empatía con el ministerio, aplicando psicología y sociología religiosas
- . Localizar, seleccionar y utilizar fuentes apropiadas para situaciones pastorales específicas
- . Reflexionar en forma interdisciplinaria, utilizando psicología, sociología y las disciplinas culturales y teológicas para entender los asuntos que enfrentan las sociedades
- . Facilitar una reflexión crítica sobre los asuntos pastorales complejos del hombre y de la Iglesia por medio de una reflexión teológica desde experiencias concretas
- . Utilizar los recursos disponibles para dirigir un análisis social incluyendo la integración de los varios niveles de diversidad de la diócesis o parroquia

Apreciación/conocimiento de:

16. *Comunicación*

- . Importancia y uso de la capacidad de escuchar
- . Capacidad de auto-expresión
- . Manejo de conflictos y confrontación
- . Manera de dirigir reuniones en forma eficaz
- . Procesos en grupo y capacidad para la colaboración
- . Habilidad para hablar en público, incluyendo la buena organización de sus pensamientos
- . Los sacramentos y la oración en el ministerio pastoral y, primordialmente, como relación
- . Las necesidades de los migrantes e inmigrantes; el rol de la hospitalidad, la acogida y el servicio
- . Habilidades y limitaciones
- . Nuevas tecnologías

Habilidad/destreza demostrada:

- . Emplear una buena comunicación verbal y no verbal; tener capacidad para escuchar activamente y con empatía, haciendo observaciones y absteniéndose de emitir juicios o formulándolos de forma apropiada
- . Poder expresarse en forma sucinta, lógica y bien organizada, transmitiendo sus sentimientos y puntos de vista y, al mismo tiempo, mostrando apertura y tolerancia hacia diferentes puntos de vista
- . Discernir sobre los asuntos en conflicto y fomentar una solución apropiada; formular observaciones con base en comportamientos
- . Motivar y guiar a los grupos fijando agendas en forma colaborativa, administrando el tiempo, fijando metas y tomando decisiones por medio del consenso; empoderar a otros para que sean buenos líderes
- . Establecer grupos de solidaridad, cooperación y confianza mediante asociaciones y trabajos en equipo
- . Hablar en forma clara, bien organizada y lógica; utilizar una variedad de técnicas y métodos a fin de complementar las presentaciones orales
- . Ofrecer directamente, o remitiendo a otros, los recursos de la Iglesia y su tradición en situaciones de cuidado pastoral
- . Demostrar sensibilidad multicultural; ofrecer una respuesta apropiada ya sea espiritual o física
- . No ejercer más allá de su nivel de capacitación en toda situación de cuidado pastoral; saber cuándo, cómo y a quién remitir

- . Estar familiarizado con la internet, especialmente con el aprendizaje a distancia, mediante seminarios en línea y conferencias interactivas

Apreciación/conocimiento de:

17. *Desarrollo y conversión humana*
- . Etapas del desarrollo humano: fisiológico, psicológico, cultural, espiritual, intelectual, emocional, sexual, moral y social
 - . Diversas teorías del desarrollo de la fe, especialmente en la formación juvenil y adulta
 - . Manera en que las tendencias y los valores culturales y familiares afectan el desarrollo humano
 - . Dinámicas de la conversión
 - . Rol de la oración personal
 - . Necesidades de las personas con discapacidades físicas y de desarrollo
 - . Mitologías y prácticas culturales y familiares de aquellos con quienes hace su ministerio

Habilidad/destreza demostrada:

- . Aplicar los principios apropiados del desarrollo humano en la prédica, programación y consejería
- . Utilizar los modelos apropiados de la formación en la fe en la prédica, programación y consejería
- . Evaluar y utilizar las tendencias y preocupaciones familiares, sociales, culturales y globales en el desarrollo de ministerios pastorales apropiados y en la prédica
- . Identificar, articular y fomentar experiencias de conversión personal y comunal
- . Demostrar un compromiso habitual con un patrón de oración personal y apoyar el desarrollo de los demás en la oración
- . Apreciar, entender e incluir a grupos y/o individuos con discapacidades físicas o de desarrollo en una variedad de programas y actividades pastorales, especialmente en las liturgias eucarísticas y la formación religiosa; estar familiarizado con la carta pastoral de los obispos de Estados Unidos *Welcome and Justice for Persons with Disabilities* (Acogida y justicia para personas con discapacidades)

Apreciación/conocimiento de:

18. *Cuidado pastoral, evaluación e intervención*

- . Necesidad de usar prudencia cuando se trata con otras personas, especialmente cuando se trata de su vida personal
- . Capacidad para evaluar y ser mediador
- . Recursos locales para utilizar en la evaluación, intervención y remisión a otros

Habilidad/destreza demostrada:

- . Mostrar empatía, ser genuino y respetuoso; asegurar confidencialidad y objetividad; aplicar aptitudes básicas de consejería
- . Discernir si se necesita remitir a la persona a otras instancias y cuándo debe hacerse
- . Identificar los recursos buenos en la parroquia, diócesis y comunidad social; mantener una red de información, remisión y capacitación en el desarrollo de aptitudes

Apreciación/conocimiento de:

19. *Sensibilidades multiculturales, justicia, servicio y la opción por los pobres*
- . Principios, procesos y modelos para el desarrollo de una conciencia de justicia; manera de facilitar programas de asistencia a la comunidad con énfasis en la opción preferencial por los pobres
 - . Manera de desarrollar ministerios diaconales en el contexto de una iglesia y sociedad multicultural
 - . La tradición y las expresiones de fe de los diferentes grupos culturales; el papel de la cultura en la formación
 - . Patrones de comunicación cultural y su impacto en el establecimiento de objetivos y programación ministeriales

Habilidad/destreza demostrada:

- . Integrar justicia y paz en su vida, familia, prédica, enseñanza y en reuniones de organización con el personal; prestar atención a los problemas de personas sin hogar, el hambre y el SIDA; ser modelo de la interconexión de todas las personas y, especialmente, con la tierra (ecología global); ser modelo de un estilo de vida simple; estimular la toma de decisiones y la acción reflexiva en beneficio de quienes sufren de necesidades; discernir sobre una respuesta apropiada de parte de la sociedad
- . Demostrar conciencia y respuesta personal hacia las necesidades de determinadas comunidades culturales, raciales o étnicas
- . Incorporar las expresiones culturales de fe en las experiencias diaconales de prédica, servicio y oración
- . Utilizar patrones culturales de comunicación cuando sea apropiado; crear y apoyar estructuras y estrategias viables para fomentar una participación cultural y étnica diversa

Apreciación/conocimiento de:

Habilidad/destreza demostrada:

20. *Formación y desarrollo del liderazgo laico*

- . Manera de afirmar y sacar a luz los dones de los jóvenes y de los adultos y proveer para su continuo desarrollo espiritual y de liderazgo
- . Habilidades que necesitan los líderes voluntarios en el ministerio
- . Recursos para sacar a luz eficazmente los dones de la comunidad en favor del ministerio

- . Capacitar a los demás para que reflexionen sobre sus experiencias de fe y poder expresarlas
- . Aparejar los dones con las necesidades ministeriales
- . Utilizar todo tipo de recursos en los medios de comunicación para reclutar y facilitar a líderes para el ministerio

21. *Formación de la comunidad*

- . Elementos principales para la construcción de la comunidad, actividades y proceso
- . La riqueza de la comunidad: imágenes de la Iglesia como Pueblo de Dios, misterio, sacramento, comunión, misión, el cuerpo místico de Cristo
- . Habilidades básicas para la comunicación y las relaciones

- . Crear —en cooperación con el Espíritu Santo en medio del mundo y de la Iglesia— un ambiente de hospitalidad y de acogida para todas las reuniones dentro de la iglesia y del vecindario
- . Implementar una dimensión comunal en las estructuras de planificación, programación y evaluación
- . Demostrar paciencia y sensibilidad al comunicarse y relacionarse con el personal, familias y organizaciones

Apreciación/conocimiento de:

22. *Procesos para el liderazgo y estrategias del sistema*
- . Manera de trabajar en conjunto con individuos y con grupos dentro y fuera de las tareas diaconales
 - . Principios y habilidades administrativas necesarias: por ejemplo, planificación pastoral, manejo del tiempo, manejo financiero
 - . Principios para la supervisión y la evaluación del desempeño
 - . Dinámicas del rol de líder
 - . Recursos en la informática y la internet
 - . Manera de utilizar los medios de comunicación y la tecnología en el desarrollo e implementación de programas

Habilidad/destreza demostrada:

- . Reclutar, capacitar, apoyar, supervisar y evaluar
- . Aplicar los principios directivos y las habilidades administrativas apropiadas para diseñar, implementar y coordinar programas; emplear la evaluación de las necesidades y su análisis; formular declaraciones de misión, metas/objetivos, estrategias y métodos para la evaluación; preparar y monitorear presupuestos; organizar las tareas según su prioridad y organizar y utilizar su tiempo según lo requiera el ministerio; delegar responsabilidades incluyendo la autoridad para actuar; reconocer el estrés y seleccionar métodos para responder
- . Desarrollar e implementar descripciones de trabajo apropiadas; fijar metas alcanzables para el desempeño; supervisar las evaluaciones
- . Involucrarse en la incidencia, mediación, remisiones y facilitación
- . Demostrar conocimiento y habilidades en aplicaciones de la informática e internet, incluyendo seminarios en línea
- . Utilizar los medios de comunicación y la tecnología para una implementación eficaz del ministerio

Apreciación/conocimiento de:

23. *Estándares éticos*
- . Responsabilidades pertinentes al ministerio: confidencialidad, asuntos sobre seguros, acoso, etc.
 - . Responsabilidades relacionadas con la conducta personal en el ministerio

Habilidad/destreza demostrada:

- . Participar en los contratos de trabajo familiarizándose con el derecho canónico y civil correspondiente a los derechos de individuos y de empleados en relación a asuntos de contratación, evaluación, despido y abuso; establecer sistemas positivos de apoyo y redes de referencia; llevar a cabo programas de información para que estos derechos y responsabilidades básicas sean afirmadas y apreciadas
- . Establecer límites prudentes y apropiados para la conducta interpersonal, especialmente con las mujeres y los jóvenes

Apreciación/conocimiento de:

- **Vocación y ministerio diaconal**

24. *Identidad y vocación ministerial*
- . El rol del diácono en la vida y la misión de la Iglesia parroquial y diocesana y la apreciada tradición de los diáconos en la Iglesia
 - . Los orígenes de la restauración e implementación del diaconado en el contexto del Concilio Vaticano II, los escritos de Pablo VI, las enseñanzas de Juan Pablo II, las *Normas básicas y directorio para el ministerio y la vida de los diáconos permanentes* (publicado por las Congregaciones para la Educación Católica y para el Clero) y el *Directorio nacional de los obispos de Estados Unidos*
 - . Su llamado al diaconado y un compromiso para vivir el Evangelio en todos los aspectos de la vida
 - . Las dinámicas del rol del liderazgo en la Iglesia de hoy como miembro del clero y participe en la jerarquía
 - . La misión del diácono en el mundo empresarial en la sociedad

Habilidad/destreza demostrada:

- . Proclamar el Evangelio en forma efectiva; ser reconocido en el altar como el sacramento de Jesús, el Diacono-Siervo, en medio de la comunidad, y como heraldo de la palabra, santificador en la liturgia y abogado de los pobres como ministro de caridad y justicia
- . Instruir y catequizar a los demás acerca del diaconado y su misión como “el servicio de la Iglesia sacramentalizado”
- . Dar testimonio de Cristo al vivir, dar y empoderar; articular su llamado al diaconado como vocación; identificar, sacar a luz, afirmar y apoyar los dones y talentos de los demás
- . Ayudar a los demás a crecer en su conocimiento de la fe y santidad personal; animar, facilitar y motivar todo el ministerio de caridad y justicia de la Iglesia; colaborar con los demás en el liderazgo en ministerios diocesanos y parroquiales; mediar o manejar conflictos; tomar decisiones y monitorear sus resultados; dar testimonio del Evangelio de la vida por medio de una vida y servicio ejemplares
- . Dar testimonio del Evangelio en su lugar de empleo; entender las consecuencias de las decisiones políticas dado el Evangelio y las enseñanzas de la Iglesia sobre la justicia social; sensibilizar al pueblo de Dios con una conciencia social informada; evangelizar a cristianos y no cristianos

Apreciación/conocimiento de:

25. *Ministerio de la Palabra*
- . Relación entre las Escrituras, la doctrina y la revelación
 - . Manera de proclamar las enseñanzas morales y sociales de la Iglesia
 - . Manera de catequizar a los fieles acerca de las verdades básicas de la Iglesia
 - . Manera de evangelizar a los prójimos no católicos y no cristianos

Habilidad/destreza demostrada:

- . Preparar la exégesis apropiada y la aplicación contemporánea del texto o textos bíblicos; aplicar el texto o textos bíblicos con la Tradición y la enseñanza de la Iglesia a los asuntos que enfrenta la comunidad hoy
- . Predicar sobre asuntos de fe y de moral, la iniciación de Cristo y nuestra respuesta, expresándose en forma clara y fácil y de manera apropiada para la ocasión; mostrar sensibilidad hacia las diversas dinámicas culturales, étnicas, raciales y de género del texto y del mensaje
- . Utilizar las habilidades prácticas para hacer una presentación homilética o catequética mediante una prédica frecuente del Evangelio en la sociedad; informar a la comunidad sobre su obligación de responder a las necesidades de los pobres y de servir como lo hizo Jesús; dar testimonio personal; proclamar el Evangelio con audacia en su lugar de trabajo y en el mundo mercantil relacionando el santuario con el vecindario así como las necesidades del vecindario con el santuario; organizar a los líderes empresariales y a los vecinos alrededor del Evangelio, aunque sea en forma ecuménica
- . Evangelizar partiendo de la declaración de los obispos de Estados Unidos *Vayan y hagan discípulos* así como de los escritos del papa Pablo VI y el papa Juan Pablo II acerca de la evangelización

Apreciación/conocimiento de:

26. *Ministerio de la liturgia*
- . Manera de dirigir las celebraciones litúrgicas y sacramentales
 - . Manera de asistir en las celebraciones eucarísticas
 - . Directrices y ritos litúrgicos
 - . Manera de preparar y planificar las celebraciones sacramentales

Habilidad/destreza demostrada:

- . Dirigir y encargarse de los bautismos, servicios de comunión, servicios funerarios, matrimonios, ritos no sacramentales de reconciliación, devociones y celebraciones dominicales en la ausencia de un sacerdote como presidente de la liturgia
- . Ejercer el ministerio de diácono en las celebraciones eucarísticas para identificar la mesa de la Eucaristía con la mesa de los pobres incluyendo sus necesidades en las oraciones de intercesión de costumbre
- . Ejercer su función conforme a las directrices litúrgicas de la Iglesia
- . Colaborar con el párroco, con los demás sacerdotes y diáconos, con el comité para el culto y los ministros para la liturgia en la planificación e implementación de la liturgia; ofrecer una preparación bautismal o matrimonial eficaz de acuerdo a las normas canónicas y las directrices de la Iglesia diocesana; dirigir la planificación de la liturgia; coordinar a los ministros litúrgicos o capacitar a otros para ejercer esa función

Apreciación/conocimiento de:

27. *Ministerio de caridad y justicia*
- . Cuidado directo de los necesitados
 - . Incidencia por los necesitados
 - . Educación de la comunidad
 - . Manera de dar testimonio de caridad y justicia

Habilidad/destreza demostrada:

- . Servir con un cuidado caritativo a las necesidades de los pobres, los desamparados, los ancianos, los presos, los enfermos (incluyendo a las personas que tienen SIDA) y de todos los que están marginados
- . Crear un ambiente de hospitalidad hacia todas las personas, especialmente hacia el forastero y el marginado; unirse en coalición con otros grupos religiosos y laicos para la acción política común y la acción basada en la comunidad; integrar los temas de justicia en su vida y su ministerio
- . Ofrecer programas educativos que ayuden a la parroquia a entender a la justicia social como parte constitutiva del Evangelio; fomentar estructuras parroquiales justas; colocar el estudio, la reflexión y la toma de decisiones en el contexto de una responsabilidad hacia su mundo, especialmente hacia los necesitados; participar en los debates públicos y la acción comunitaria en beneficio de los desamparados, desempleados, enfermos con SIDA, víctimas de abuso, etc.
- . Ser ejemplo y animar una vida simple y valores ecológicos; predicar la justicia con su ejemplo y palabra; demostrar familiaridad con las necesidades de los pobres en la comunidad; participar en organizaciones caritativas; abogar por el pobre y servirlo; fomentar la justicia y el desarrollo humano en las situaciones socio-económicas locales; ser ministro de las comunidades migrantes e inmigrantes

DOCUMENTO SECUNDARIO

VISITA DE LOS EQUIPOS DE CONSULTA A PROGRAMAS DIOCESANOS PARA LA FORMACIÓN DEL DIACONADO PERMANENTE

Sexta revisión
Comité para el Diaconado
USCCB
Diciembre, 2004

PREFACIO

Este documento consta de dos partes que se relacionan entre sí aunque su aplicación se efectúe por separado. Éstas son:

1. El texto de *Declaración de normas: Visita de los equipos de consulta a los programas diocesanos para el diaconado*, sexta revisión del Comité de los obispos para el diaconado (BCD por sus siglas en inglés), diciembre del 2004
2. Un *Instrumento de auto-evaluación*

La sexta revisión de esta *Declaración de normas* del BCD se basa en el *Directorio nacional para la formación, ministerio y vida de los diáconos permanentes en Estados Unidos*, del 2004.

Se ofrece esta *Declaración de normas* como una guía para el obispo diocesano que desee solicitar formalmente la visita de un equipo de consulta del BCD. Tal visita brinda una oportunidad para el diálogo, la discusión y la consulta que luego, en forma de resumen, el equipo de consulta presentará al obispo solicitante. El informe será absolutamente confidencial. Éste será de propiedad del obispo solicitante, quien lo distribuirá o dispondrá de él a discreción. Esto se ofrece como un servicio al obispo y a aquellos a quienes le haya dado la responsabilidad de la formación de los diáconos y de su vida y ministerio después de su ordenación como tales.

El *Instrumento de auto-evaluación* es una guía para que la diócesis pueda reflexionar sobre la experiencia del diaconado y una auto-crítica sobre el grado de implementación de las disposiciones del *Directorio nacional para la formación, ministerio y vida de los diáconos permanentes en Estados Unidos* de la Conferencia de Obispos Católicos de Estados Unidos publicado en el 2004. Esta auto-evaluación podría ser implementada cuando la necesidad se hiciese evidente o como parte de los preparativos para la visita de un equipo de consulta del BCD. En ese caso, la auto-evaluación se realizará antes de solicitar la visita del equipo de consulta. Los resultados formarán parte del material que se enviará al equipo de consulta cuando éste se esté preparando para la visita. Son aplicables al respecto las disposiciones del Apéndice I (*Elementos normativos específicos en la formación diaconal*) del *Directorio nacional*.

Los miembros del Comité de los obispos para el diaconado esperan que estos documentos sirvan de ayuda para consolidar más los programas diocesanos de formación y de educación continua y formación espiritual de los diáconos después de su ordenación.

Primera Parte

Declaración de normas

Visita de los equipos de consulta a los programas diocesanos para el diaconado

**Sexta revisión
Diciembre del 2004**

I. Introducción

A. El diaconado es una parte integral de toda la comunidad cristiana. Por medio del documento *Directorio nacional para la formación, ministerio y vida de los diáconos permanentes en Estados Unidos* (DN), los obispos de Estados Unidos desean asegurarle a todo aquel que esté involucrado en esto una preparación más eficaz para el ministerio diaconal y más apoyo para después de su ordenación.

Puesto en práctica de acuerdo con recursos locales y regionales, este *Directorio* proporcionará directrices seguras para fomentar la armonía y la unión en la formación y ministerio diaconales en los Estados Unidos y en las sedes de su territorio. Al hacerlo, el *Directorio* garantizará cierta uniformidad en la identidad, selección y formación de los diáconos y también proporcionará objetivos pastorales más claramente definidos a los ministerios diaconales. (DN, núm. 292)

B. El programa diocesano para la formación diaconal y para el apoyo a los diáconos después de su ordenación está bajo la supervisión inmediata del obispo diocesano, su director diocesano para el diaconado y demás miembros del personal a quienes el obispo ha encomendado ciertas áreas de responsabilidad. Con el fin de ayudar al personal de supervisión de la diócesis en el proceso de mejoramiento de la formación diaconal y para incrementar el apoyo prestado a los diáconos luego de su ordenación, el BCD ofrece esta Declaración de normas y ofrece, a manera de sugerencia, en un apéndice el *Instrumento de auto-evaluación*.

C. Uno de los propósitos de una visita del equipo de consulta y de una auto-evaluación es ayudar al personal diocesano a interpretar e implementar el *Directorio nacional*. Un equipo de consulta puede servir también como un canal recíproco de información del personal del programa diocesano al Comité de los Obispos y del Comité de los Obispos a la diócesis en lo que se refiere a la manera de preparar, apoyar y alentar mejor al diácono y, si fuese casado, a su esposa y familia.

D. Las ediciones revisadas de esta Declaración de normas que se hicieron en el pasado se enfocaron en la utilización del equipo de consulta para mejorar un programa diocesano de formación. Esta sexta revisión amplía las facultades del equipo para consultar sobre la educación y la formación espiritual continua del diácono después de su

ordenación e incluye un instrumento de auto-evaluación. Este instrumento puede ser empleado por el personal diocesano ya sea para usarse en la diócesis o en preparación para una visita de parte del equipo de consulta del BCD.

E. El equipo de consulta del BCD no es un agente de acreditación. Los miembros del equipo actúan en un espíritu diaconal como colaboradores con el obispo diocesano, el director del programa, el personal y los miembros de la comunidad diaconal. La meta común es cumplir con los objetivos del *Directorio nacional* adaptándolos para responder a las necesidades de la diócesis de modo que los diáconos puedan servir de ayuda a todos aquellos que comparten las responsabilidades y el privilegio de representar a Cristo siervo ante la Iglesia servidora (DN, núms. 14-17)

F. Se anima a las diócesis a utilizar el instrumento de auto-evaluación como una guía para realizar una evaluación interna o como parte de un proceso para determinar si se justifica una visita del equipo de consulta del BCD.

G. Las circunstancias que justificarían una solicitud para un equipo de consulta incluirían las siguientes:

1. Cuando se va a iniciar, o se va a modificar mucho, la formación de un diácono
2. Cuando se está considerando hacerle muchos cambios al programa
3. Cuando se va a activar un programa que ha estado “suspendido” por más de dos años.
4. Cuando se ha nombrado un nuevo obispo para la diócesis
5. Después de cada diez años de actividad formativa
6. Cuando se implemente, o se modifique, un programa de supervisión y apoyo para los diáconos, sus esposas y familias, después de su ordenación (núms. 14; 16)

II. Iniciando la solicitud para una visita del equipo de consulta

A. El proceso se inicia con una invitación, por escrito, del obispo diocesano al presidente del Comité de los obispos para el diaconado, solicitando que el BCD envíe un equipo de consulta a visitar su diócesis. La solicitud debe incluir tres fechas probables para la visita. Generalmente, debe haber un periodo mínimo de seis meses entre la fecha de la solicitud y el inicio de la visita del equipo de consulta. En el caso de que un programa de formación diaconal haya sido establecido por un instituto religioso, entonces la invitación para la visita del equipo de consulta deberá ser firmada por el superior mayor.

B. En su invitación, el obispo solicitante deberá especificar sus razones para solicitar la consulta a fin de que los miembros del equipo tengan una visión clara respecto a la razón de su visita. Si es posible, la visita deberá hacerse tratando de aprovechar algún evento diaconal en la diócesis. El carácter del programa de formación y el desarrollo del diaconado en la diócesis solicitante proporcionarán una base para el alcance de la

consulta, y se tomarán en consideración las circunstancias locales para determinar la composición del equipo.

III. Respuesta del BCD a una solicitud de consulta

A. Luego que el Secretariado reciba la invitación del obispo solicitante, el director ejecutivo tendrá la responsabilidad de formar un equipo de consulta. Cuando se haya formado el equipo, se presentarán los nombres de los integrantes al obispo solicitante para su aprobación.

B. Los miembros del equipo de consulta deberán tener muchos conocimientos sobre las áreas de formación espiritual, pastoral y académica así como también una comprensión de los diversos tipos de administración del programa. Se deberá tomar en consideración el carácter del diaconado de la diócesis solicitante: el factor regional, étnico, de identidad social, administrativo o cualquier otro que distinga las metas o el proceso del programa.

C. El presidente del equipo de consulta deberá ser un obispo que sea miembro, o haya sido, del Comité de los Obispos para el Diaconado. El equipo incluirá como miembros a dos directores de programas actuales para diáconos en la diócesis, uno de los cuales deberá ser diácono, y a una pareja de diáconos activos en el ministerio pastoral. Lo ideal sería que todos los miembros del equipo perteneciesen a la diócesis en donde haya un programa diaconal activo. Si la situación así lo requiriese, y la diócesis solicitante contara con los medios económicos necesarios, se podría incrementar el equipo de consulta con personal adicional.

D. Se harán todos los esfuerzos necesarios para incluir a una persona que haya servido anteriormente en algún equipo de consulta. Debido a su experiencia, el presidente podría utilizar a esta persona como facilitadora especial. Esta persona facilitadora podría ayudar al director diocesano a prepararse para la consulta por medio de conferencias telefónicas, fax, correo electrónico o por carta, especialmente en lo que se refiere a estandarizar o simplificar la preparación de la documentación necesaria para el equipo y en la elaboración de horarios de las personas o grupos que participarán en la consulta.

a. Una vez que el obispo diocesano solicitante haya aceptado la composición del equipo, la comunicación respecto a la visita del equipo y la consulta será entre el presidente del equipo y el obispo solicitante y su director diocesano para el diaconado. El presidente del equipo consultará con los miembros de su equipo lo concerniente al horario de llegada al lugar de la consulta y el tiempo que tomará completar la visita. Estos horarios se coordinarán con el obispo solicitante y con su director diocesano para el diaconado.

IV. Preparación diocesana para la consulta

- A. Por lo menos un mes antes de la visita, la diócesis preparará un *Cuestionario de antecedentes*, una copia del cual va adjunta a esta *Declaración de normas* como Apéndice A.
- B. Además, a cada miembro del equipo de consulta se le entregará los siguientes materiales para que el equipo pueda iniciar su planificación interna antes de la visita:
1. Una declaración que describa la manera en que el programa de formación diaconal y los programas de educación continua y formación espiritual después de la ordenación guardan conformidad con lo dispuesto por el *Directorio nacional* del 2004
 2. Los resultados de una auto-evaluación basados en las respuestas a las preguntas delineadas en un *Instrumento de auto-evaluación*, el cual se incluye al final de esta *Declaración de normas*.
 3. Materiales publicados que describan el programa de formación diaconal, incluyendo el diseño original para la formación, vida diaconal y ministerio previamente aprobado por el BCD; cualquier revisión hecha al diseño original que pudiese incluir las descripciones del curso, boletines del programa, resultados de las auto-evaluaciones hechas en el pasado, evaluaciones y recomendaciones que puedan haber surgido de ellas; metas y planes para alguna programación futura; y copias de las actas de reuniones recientes de la mesa directiva.
- C. El obispo diocesano solicitante y el presidente del equipo colaborarán en lo necesario para planificar los avances de la consulta.
- D. El personal del diaconado de la diócesis solicitante hará los arreglos necesarios para brindar transporte, alojamiento y alimentación a los miembros del equipo a lo largo de su visita.

V. Individuos y grupos con quienes se hará la consulta

- A. Al planificar el horario para la visita del equipo de consulta, el personal del diaconado de la diócesis solicitante identificará a aquellos individuos o grupos que serán entrevistados por los miembros del equipo durante su visita a la diócesis. Se sugiere a las siguientes personas y grupos:
1. El obispo diocesano, otros obispos, vicario general, canciller, superiores religiosos
 2. Los diáconos y sus esposas, ya sea juntos o por separado
 3. Los candidatos al diaconado y sus esposas, ya sea juntos o por separado

4. Los hijos de los diáconos permanentes o de los candidatos al diaconado permanente, cuando estén disponibles y sea apropiado
 5. El cuerpo docente del programa de formación, incluyendo al personal del programa para las esposas, si éste fuese parte integral del programa
 6. Miembros de la mesa directiva del diaconado y formación
 7. Cualquier otro miembro del personal diocesano a quien los planificadores diocesanos consideren apropiado
 8. Representantes de la estructura diaconal (consejo, asamblea, etc.)
 9. Una muestra representativa de los sacerdotes, religiosos (hombres y mujeres) y laicos que colaboren con los diáconos en el ministerio
 10. Los párrocos y otros que supervisan a los diáconos en el ministerio
- B. Al dialogar con las personas arriba mencionadas, los miembros del equipo deberán tomar en consideración las diversas maneras en las que ellas se relacionan con el programa de formación para los diáconos y el ministerio diaconal en la diócesis.
- C. Cuando se seleccione a los miembros del equipo para las entrevistas, el presidente del equipo deberá considerar la eficacia de entrevistas entre personas de igual nivel: obispo con obispo, director del diaconado con director del diaconado, esposa de diácono con esposas de diáconos, sacerdote con sacerdote, diácono con diácono.

VI. Manejo de la consulta

- A. Propósito
1. Proporcionar al obispo diocesano una evaluación del programa diocesano de formación y de la vida y ministerio de los diáconos después de su ordenación, basada en los principios delineados en el *Directorio nacional* del 2004, adaptados e implementados para responder a las necesidades de su diócesis.
 2. Ofrecer sugerencias o recomendaciones constructivas para ayudar a fortalecer los programas o para darles más efectividad
 3. Ayudar a interpretar las tendencias de hoy en los ministerios diaconales
 4. Servir como un canal de comunicación para el Comité de los Obispos para el Diaconado
- B. Métodos

Una pregunta básica servirá de guía en el proceso de consulta: ¿En qué manera está cumpliendo sus objetivos el diaconado diocesano a la luz del *Directorio nacional*, tomando en consideración las sugerencias, recomendaciones o condiciones propuestas por el Comité de los Obispos para el Diaconado cuando éste aprobó su programa diocesano para el diaconado?

El personal diocesano y los miembros del equipo de consulta enfocarán sus esfuerzos en las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son las metas del programa de formación?
2. ¿Cuál es el contenido del programa de formación en cada una de las áreas delineadas en el *Directorio nacional* de la USCCB (véase Segunda Parte *Auto-evaluación*)
3. ¿De qué manera se está implementando y adaptando el *Directorio nacional* en cada una de las áreas mencionadas arriba?
4. ¿Qué procesos educativos o de formación descritos en el *Directorio nacional* están siendo utilizados o adaptados en el programa diocesano para el diaconado?
5. ¿De qué manera se han adaptado estos procesos para responder a las necesidades y recursos geográficos, culturales, étnicos, educativos y ministeriales de la diócesis?
6. ¿Cuán eficaces son los procesos utilizados por el programa de formación diaconal al tratar de lograr sus metas?

C. Duración de la visita de consulta

Generalmente, el equipo de consulta deberá emplear un periodo de tres días completos para evaluar un programa para el diaconado. Si fuese necesario, y de manera opcional, el equipo podría agregar un día más de consulta. Durante la visita, el equipo deberá tratar en lo posible de participar en la vida de la comunidad diaconal. En el caso de que se utilice para la consulta el “formato de un fin de semana”, la visita deberá fijarse para un fin de semana en donde se lleve a cabo la formación regular. En el caso de usarse el formato de “escuela nocturna” durante los días de semana, se deberá incluir una “noche de clase” durante la visita.

Además de la visita de tres días que realizará el equipo, sería útil que uno de los miembros del equipo, quizás el facilitador especial (véase núm. III D), pudiese estar presente por un periodo de tiempo, antes de la llegada de los demás, a fin de asistir al personal diocesano con los preparativos finales para la consulta.

Ya que el propósito de la consulta es prestar ayuda y asistencia a los colegas, es crucial que se fomente una atmósfera de cooperación total y confianza mutua entre los miembros del equipo de consulta y la comunidad diaconal.

D. Sugerencias para el horario de consulta

Al final del día, el presidente reunirá al equipo para evaluar el trabajo realizado e identificar lo que aún falta hacer. El personal anfitrión deberá hacer todo lo posible para hospedar a los miembros del equipo en un solo local a fin de reducir el tiempo de su desplazamiento, facilitando así la labor del equipo. Durante el periodo de visita, quizás se podrían organizar algunas cenas privadas para los miembros del equipo a fin de permitirles relajarse del horario riguroso de la consulta y ofrecerles la oportunidad de estrechar lazos de camaradería. Además, si comen juntos, los miembros del equipo, en un ambiente relajado, pueden discutir los diversos aspectos y planes y ajustar horarios para el proceso de consulta. De la misma forma, se puede planificar las comidas con uno o

más de los grupos a ser entrevistados o con el obispo solicitante y otros miembros del personal diocesano.

Acompaña a esta *Declaración de normas* un modelo de horario como Apéndice B.

VII. Proporcionar la información obtenida, los informes preliminares y el informe final de la consulta al obispo solicitante

A. Al proporcionar la información obtenida, preparar los informes preliminares o escribir el informe final de la consulta, el presidente y los miembros del equipo establecerán una distinción entre sus observaciones objetivas sobre la implementación del programa diocesano según las disposiciones del *Directorio nacional* y sus observaciones personales. Las observaciones objetivas del equipo darán las bases para el informe sobre cada área del programa diaconal, para encomios y recomendaciones y para el informe final de la consulta por el equipo.

B. Durante la consulta, los miembros del equipo podrán hacer sugerencias basadas en sus propias experiencias. Sin embargo, puesto que el enfoque del equipo de consulta es una evaluación del programa diocesano y su fiel cumplimiento de las disposiciones del *Directorio nacional*, cualquier recomendación hecha al personal diocesano se enfocará en ayudar al personal diaconal ya sea en el cumplimiento o en la adaptación de las disposiciones del *Directorio nacional* a sus necesidades específicas.

C. El informe oral preliminar y el informe final escrito por el equipo de consulta dará una evaluación constructiva del grado de implementación y adaptación que, a nivel local, se ha hecho del *Directorio nacional*. Se presentarán recomendaciones a fin de ayudar a fortalecer la formación de los diáconos, la vida diaconal después de la ordenación y el ministerio en la diócesis. Posteriormente, cualquier cambio que se haga al programa local a fin de implementar las recomendaciones del equipo será determinado por el obispo diocesano y ejecutado por el personal de la diócesis.

D. Antes de la partida del equipo de consulta, se dará un informe oral preliminar al obispo solicitante o a su director del diaconado y cualquier otra persona que el obispo desee invitar. El presidente del equipo será responsable de la manera en que se hace esta presentación y de sus detalles. El informe oral incluye las impresiones y conclusiones tentativas de los miembros del equipo. Este es el momento para aclarar cualquier ambigüedad, ya sea de parte del equipo o del obispo solicitante y su personal.

E. El informe final por escrito

1. El obispo diocesano solicitante deberá recibir un informe escrito dentro de los 30 días de finalizada la consulta
2. Cada miembro del equipo preparará un informe sobre las áreas del programa que le fueron asignadas. Los miembros del equipo discutirán cualquier repetición o

- posible contradicción y las reducirán al máximo. Cada miembro del equipo deberá enviar una copia mecanografiada de su informe sobre su área de responsabilidad directamente al presidente del equipo dentro de los siete días de finalizada la consulta
3. El presidente del equipo compilará un informe integrado, objetivo y basado en los hechos, e incluirá una breve introducción al informe.
 4. Cada sección del informe constará de tres partes:
 - una descripción general
 - encomios (destacando los puntos fuertes del programa)
 - recomendaciones (acciones para que la formación y la vida y ministerio diaconal después de la ordenación guarden conformidad con las disposiciones del *Directorio nacional* del 2004)
 5. El informe del equipo será enviado por correo al Secretariado en donde será reproducido y distribuido a los miembros del comité para obtener sus comentarios y su aprobación o desaprobación. Cuando el informe se haya aprobado, será enviado al obispo diocesano acompañado de una carta del presidente del BCD. El informe se convierte entonces en propiedad del obispo diocesano solicitante para que lo utilice como lo crea más conveniente.

VIII. Reembolso y remuneración

- A. La diócesis solicitante deberá cubrir los siguientes gastos para los miembros del equipo:
 - transporte
 - alojamiento
 - gastos varios (alimentos, traslado al aeropuerto, etc.)
 - un estipendio de \$50 al día para cada miembro del equipo
- B. Los miembros del equipo de consulta presentarán los comprobantes necesarios a la persona que haya designado el obispo dentro de los siete días de terminada la visita del equipo. El reembolso para los miembros del equipo, así como el pago del estipendio, deberán hacerse dentro de los treinta días de terminada la visita de consulta. Bajo el Apéndice C de esta *Declaración de normas* ofrecemos un modelo del formulario para el reembolso.
- C. Como un asunto de justicia, la esposa del diácono es considerada miembro individual del equipo de consulta. Su estipendio deberá ser independiente del estipendio de su esposo diácono.

APÉNDICE A

Cuestionario de antecedentes para la visita del equipo de consulta

Comité de los obispos para el diaconado

Este cuestionario completo deberá acompañar la solicitud inicial de la diócesis cuando solicite una visita del equipo de consulta al programa de diaconado local. Una hoja similar deberá servir de cobertura y acompañar al instrumento de auto-evaluación que deberá someterse antes de la visita.

Fecha _____

(Arqui)Diócesis _____

(Arzobispo)Obispo _____

Dirección _____

Teléfono, fax _____

Correo electrónico _____

**Dirección, teléfono, fax, correo electrónico de la Oficina del diaconado permanente,
si fuesen distintos a los de arriba** _____

Fechas de preferencia que se desean para la visita

(1)

(2)

(3)

Director(es) del diaconado

(Título/nombre) _____

(Título/nombre) _____

(Título/nombre) _____

(Título/nombre) _____

Estructuras diocesanas locales para los diáconos permanentes, por ejemplo, mesa directiva, asociación, etc. _____

Número de diáconos permanentes en la diócesis _____

Tienen actualmente un programa de formación _____ Sí _____ No

Si la respuesta es Sí, número de candidatos en formación _____

Fecha en que empezó por primera vez la formación de diáconos en la diócesis _____

¿Existe una copia disponible del programa aprobado originalmente? _____ Sí _____ No

Duración del programa de formación _____

Modelo del programa de formación (semanal, mensual, urbano, rural, factores culturales, etc.) _____

Local del programa de formación (instalaciones y ubicación)

Personal para la formación diaconal y sus calificaciones

Formación humana _____

Formación académica/intelectual _____

Formación espiritual _____

Formación pastoral/Educación en el terreno _____

Programa para las esposas _____

Indique las circunstancias que justifican una solicitud para la visita de un equipo de consulta en este momento.

- La introducción de un programa de formación diaconal según el *Directorio* del 2004

- El programa de formación diaconal ha sido modificado considerablemente según el *Directorio* del 2004
- Se está considerando cambios en el programa de formación diaconal para el futuro
- Se está activando un programa de formación que estuvo “en pausa” por más de dos años
- Se ha nombrado un nuevo obispo para la diócesis
- El programa de formación cumplió diez años de actividad
- El programa de supervisión y apoyo a los diáconos permanentes, sus esposas y sus familias está siendo implementado o modificado

Nombre, dirección y número de teléfono de la persona responsable de pagar el transporte, comida y alojamiento y estipendio (se sugiere \$50 al día para cada miembro) de cada uno de los miembros del equipo de consulta. Véase el Apéndice C para el Informe de reembolso.

Nombre _____

Dirección _____

Número de teléfono _____

Correo electrónico _____

APÉNDICE B

Modelo de horario

A discreción del equipo de consulta y del personal diocesano, el siguiente modelo de horario puede ser adaptado para una consulta durante días de semana o fin de semana, o para un programa urbano o rural.

El día de la llegada

El equipo arriba con tiempo suficiente para una reunión a las 5:00 p.m. para discutir el horario de la visita y revisar los asuntos preliminares sobre la *Auto-evaluación*. El equipo determinará la división de tareas para la visita, enfatizando el uso del *Directorio nacional* como base para la consulta.

Noche: Reunión de orientación con el obispo diocesano y/o el director o directores del diaconado

Propósitos: Presentar una visión general de la diócesis, la historia del diaconado en esa diócesis y determinar a qué persona se le deberá entregar el informe final oral.

Primer día

Mañana: Reunión con el cuerpo docente de formación y con el personal del programa de diaconado (por ejemplo, coordinadores de los componentes teológicos, espirituales y pastorales de la formación, coordinador del programa para las esposas, coordinador(es) de programas étnicos y culturales específicos, etc.)

Propósitos: Discutir las metas y objetivos, desarrollos y preocupaciones de los líderes del programa con relación a la formación diaconal, apoyo para después de la ordenación y la vida y ministerio de los diáconos permanentes.

Tarde: Entrevistas entre personas de igual nivel: obispos, directores del diaconado, sacerdotes, candidatos, diáconos, esposas, hijos, etc. (véase VI, D)

Propósitos: Que los miembros del equipo y el personal diocesano discutan a fondo sus responsabilidades, observaciones y preocupaciones.

Noche: El equipo revisará las áreas que han sido investigadas, planificará la división de labores para el día siguiente e identificará las áreas que necesitan mayor exploración y evaluación.

Segundo día

Mañana: Visita a las clases de formación y educación continua, marcos en que se desarrolla el ministerio y comunidades servidas por el diaconado. Cuando sea posible, determinar la selección de las clases y de las experiencias pastorales a observarse, consultando con el personal administrativo del diaconado pero sin restringirse necesariamente a ellas.

Propósitos: 1. Establecer contacto directo con los procesos/marcos para el aprendizaje del ministerio diaconal.
2. Determinar la calidad de la enseñanza en el programa de formación. Estas visitas, junto con la participación en la liturgia, validan la auto-evaluación y los relatos hechos por el personal diocesano.

Tarde: Reuniones con otro personal de recurso. Estos pueden ser invitados a ir a un local central como el centro diocesano o parroquial para estas reuniones.

Propósitos: Completar la fase de recopilación de información de la visita del equipo y llegar a una comprensión profunda del diaconado en este marco.

Noche: El equipo discutirá los encomios y recomendaciones tentativos que parezcan estar surgiendo a lo largo de la investigación. El presidente enfatizará la importancia de completar el informe escrito a tiempo y de enviar copias de éste al Secretariado para el Diaconado dentro de las dos semanas de terminada la visita.

Tercer día

Mañana: Discusión y consenso entre los miembros del equipo de consulta.

Tarde: Informe preliminar oral al obispo diocesano, a los directores, y quizás a otras personas seleccionadas por el obispo. Este informe estará compuesto por las observaciones preliminares. Será de naturaleza factual y no implicará ningún juicio evaluativo final, ni invitará a dar respuesta alguna fuera de la clarificación de información factual y observable.

Cuarto día (opcional)

Este día podría ser utilizado para completar algún segmento adicional de la visita, para que los miembros del equipo preparen sus informes o para que el presidente dé el informe preliminar oral, como se indica arriba. Partida del equipo.

APÉNDICE C

**Informe para el reembolso
Visita del equipo de consulta**

Comité de los Obispos para el Diaconado

Al término de la visita de consulta, cada miembro del equipo llenará esta hoja para rendir cuentas y solicitar el reembolso de los gastos incurridos durante la visita del equipo de consulta. Cada miembro enviará la solicitud por correo, dentro de siete días, a la oficina diocesana para el diaconado en el lugar de la visita o a la persona u oficina seleccionada por la diócesis anfitriona. Asimismo, deberá enviarse una copia por correo al Secretariado para el Diaconado de la USCCB. La diócesis les reembolsará dentro de los treinta (30) días.

Fecha _____

Nombre del miembro del equipo _____

Dirección _____

Ciudad, estado, código postal _____

Teléfono(s) _____

Fax _____ Correo electrónico _____

Lugar (Diócesis) de la visita _____

Fechas de la visita _____

Gastos incurridos (adjuntar recibos)

Pasaje por avión _____

Auto (.304 por milla) o alquiler _____

Estipendio (\$50.00 por día) _____

Gastos varios

+ Comidas _____

+ Traslado aeropuerto _____

+ Otros gastos (especificar) _____

TOTAL DE GASTOS _____

- ADELANTOS RECIBIDOS _____

TOTAL DEL REEMBOLSO _____

Firmado _____
(Miembro del equipo de consulta)

Aprobado _____
(Personal diocesano)

cc: Secretariado para el Diaconado, USCCB

SEGUNDA PARTE

Instrumento de Auto-evaluación

Visita de los equipos de consulta a los programas diocesanos para el diaconado Sexta revisión Diciembre del 2004

El *Instrumento de auto-evaluación* está diseñado para servir de guía a cada diócesis en una evaluación profunda de su programa para el diaconado, usando el *Directorio nacional para la formación, ministerio y vida de los diáconos permanentes en Estados Unidos* del 2004.

El *Instrumento de auto-evaluación* puede ser llenado en forma independiente por la diócesis como una evaluación interna de su cumplimiento del *Directorio nacional*. Siempre es preparado como parte de la visita del equipo de consulta del BCD, la cual se describe por separado en la *Declaración de normas*.

Dentro del contexto de este *Directorio nacional*, el Apéndice I *Elementos normativos específicos en la formación diaconal* destaca los elementos para planificar, implementar y evaluar un programa diaconal. En este *Instrumento de auto-evaluación*, todo número en paréntesis remite al número de párrafo correspondiente del *Directorio nacional*.

Cuando un obispo presenta una propuesta al Comité de los Obispos para el Diaconado para su revisión, deberá proporcionar una información descriptiva sobre los elementos normativos para la formación, ministerio y vida de los diáconos como se especifica en el Apéndice I del *Directorio nacional*, el cual se incluye con este instrumento de auto-evaluación.

Cada sección del *Instrumento de auto-evaluación* procede luego a evaluar a la diócesis en el cumplimiento o adaptación de las normas establecidas por el BCD, las cuales se describen en secciones paralelas en el *Directorio nacional*.

Al llenar el *Instrumento de auto-evaluación*, se contestarán las preguntas en forma individual o las respuestas se combinará en forma narrativa a fin de lograr una mejor continuidad. Cualquier información descriptiva adicional será agregada a lo extraído por el *Instrumento de auto-evaluación* a fin de presentar el programa diaconal de una diócesis en forma más fidedigna.

APÉNDICE I

Elementos normativos específicos en la formación diaconal

I. Introducción

Se agregó esta sección para destacar los elementos normativos específicos que deben formar parte de la planificación, implementación y evaluación de un programa diaconal. Estos elementos deben ser interpretados dentro del propósito y del contexto de este *Directorio*.

II. Elementos normativos específicos para incluir en una propuesta para la revisión

Cuando un obispo presenta una propuesta al Comité de los Obispos para el Diaconado para su revisión, debe proporcionar una información descriptiva sobre los siguientes elementos normativos para la formación, ministerio y vida de los diáconos:

- El plan pastoral diocesano clarificando la identidad, papel y función del diácono en el ministerio pastoral diocesano
- La catequesis sobre el diaconado, cubriendo el contenido y el proceso para sus clérigos, para su personal religioso y laico y para los fieles laicos de la diócesis
- La organización y estructuras establecidas dentro de la diócesis
- Las aptitudes académico-profesionales, incluyendo los nombres y antecedentes de la administración, cuerpo docente principal, mentores y demás personal de formación seleccionados para planificar e implementar el programa, así como el programa de orientación para el personal del diaconado y formación diaconal
- El proceso de reclutamiento, una actividad realizada en colaboración por los departamentos para vocaciones, formación diaconal y párrocos
- Los procesos de reclutamiento que se emplearán para invitar a los postulantes provenientes de comunidades que reflejen la diversidad étnica, racial y cultural de la diócesis, incluyendo una copia de las directrices para el reclutamiento, materiales y formularios de solicitud
- Los procesos de preselección, especialmente los exámenes psicológicos y de personalidad que pueden usarse: una lista de los instrumentos, la manera en la que serán interpretados y por quién
- El proceso de selección, incluyendo las estructuras asesoras que presentarán sus recomendaciones al obispo, especialmente el comité para la admisión y escrutinios, con su composición y estatutos si los hubiese
- La incorporación de las dimensiones humanas, espirituales, intelectuales y pastorales de cada itinerario en la formación diaconal; la inclusión de participantes en los ministerios pastorales de la diócesis y parroquias específicas
- El itinerario del aspirante para su formación, especificando la duración del programa, horas de contacto para la formación, contenido general, el modelo de formación seleccionado, relación con otros programas de formación en la diócesis

- (si los hubiese), procesos para la evaluación, una lista de las personas que guiarán este itinerario de formación y sus capacidades profesionales y el manual para el aspirante (si lo hubiese)
- El itinerario del candidato para su formación, especificando la duración del programa, horas de contacto para la formación, descripción de los cursos y metodología según las directrices dadas en las *Normas básicas para la formación de diáconos permanentes* y en este *Directorio*, una lista del cuerpo docente y de su capacidad académico-profesional, el modelo o modelos seleccionados para la formación, procesos de evaluación, una lista de los libros de texto requeridos y el manual para el candidato (si lo hubiese)
 - Una declaración del obispo sobre la verificación de los cursos de estudio que se obtuvieron por medio de la educación a distancia o seminarios por internet
 - El programa para la formación espiritual en cada itinerario de la formación; el nombre y las aptitudes del director espiritual
 - El nivel y el contenido de la participación de las esposas y las familias en el programa de formación, incluyendo cualquier política requerida para la participación de las esposas
 - El director del personal del diaconado y sus aptitudes; las estructuras previstas para la formación para después de la ordenación; las medidas para el cuidado pastoral de los diáconos en su ministerio y vida después de la ordenación; el programa para los recién ordenados; supervisión y revisión del decreto de nombramiento; procesos para la evaluación; formación espiritual, intelectual y pastoral continua así como la capacitación personalizada; programas vigentes de formación para las esposas y familias; cuidado especial para los diáconos que están enfermos, viudos o jubilados así como también para las viudas de diáconos; inclusión de los diáconos dentro de las estructuras diocesanas; una copia del formulario usado al preparar el convenio ministerial escrito.
 - Una descripción de la aplicación de la ley particular que rige a los diáconos, según fue aprobada por la *Conferencia de Obispos Católicos de Estados Unidos* y aplicada dentro de la diócesis.
 - Una copia del manual de políticas para el personal diaconal con las políticas y los procedimientos que rigen el ministerio y la vida del diacono después de su ordenación (si lo hubiese)
 - Planes para la evaluación periódica y programada del programa de formación
 - Procedimientos empleados para mantener una lista de los diáconos con sus tareas ministeriales; cuidado pastoral para los diáconos jubilados o viudos, así como para aquellos que viven fuera de la diócesis

(Directorio nacional para la formación, ministerio y vida de los diáconos permanentes en Estados Unidos, Apéndice I)

Administración

El establecimiento o la renovación del ministerio diaconal dentro de una Iglesia diocesana debe concebirse y establecerse dentro del plan general diocesano para el ministerio en el cual el diaconado es visto como componente integral para responder a las necesidades pastorales. De esta manera, los diáconos, que son ordenados para el servicio a la Iglesia diocesana, tendrán un sentido más rico y firme de su identidad y propósito, así como aquellos que colaboran con ellos en el ministerio. (*Directorio nacional para la formación, ministerio y vida de los diáconos permanentes en Estados Unidos*, núm. 257)

1. ¿En qué forma contribuye el diaconado al plan pastoral general de la diócesis? (núm. 257). ¿En qué forma prepara a los candidatos el programa de formación para que puedan responder a esta necesidad?
2. ¿Cuál es la misión del diaconado permanente en la diócesis? (núm. 41) ¿Están familiarizados los líderes diaconales diocesanos con el *Directorio nacional para la formación, ministerio y vida de los diáconos permanentes en Estados Unidos*? (núms. 14-17)
3. ¿Cuál es la definición operativa de “diácono” en esta iglesia local? ¿De qué manera se utiliza a los diáconos? (núms. 27-30)
4. ¿De qué manera refleja el diaconado la realidad y diversidad cultural de la iglesia local? (núms. 144-145)
5. Describir cuáles demografías geográficas, étnicas y culturales afectan el estilo y formación del ministerio y formación diaconal en la diócesis (núms. 161-164)
6. Describir los esfuerzos catequéticos actuales en la diócesis con relación al ministerio diaconal. (núm. 43)
7. ¿Cuál es la relación de la oficina diocesana para el diaconado con el obispo? (núms. 41-47) Describir las responsabilidades de los miembros del personal diocesano para el diaconado. (núms. 271-276) ¿Cuál es la relación del cuerpo docente con el personal diocesano? ¿Con los candidatos? (núms. 277-279) ¿Cuáles son las responsabilidades de toda mesa directiva relacionada al programa para la formación diaconal o para la vida y ministerio después de la ordenación diaconal? (núms. 281-291)
8. Describir el compromiso diocesano para proporcionar un personal bien capacitado para administrar el programa del diaconado. (núms. 281-291)

En la categoría Administración, marque lo que mejor describa su evaluación general.

- __ A. Los programas, planes y actividades son adecuados o más que adecuados en esta categoría.
- __ B. Se necesita un desarrollo y/o una revisión adicional en los siguientes componentes de esta categoría.
Indicar número(s) _____
- __ C. Esta categoría necesitará ser reestructurada y/o rediseñada considerablemente.

**El programa de formación
para aspirantes, candidatos y para después de la ordenación
y las dimensiones —humanas, espirituales, intelectuales y pastorales
(incluyendo los componentes litúrgicos)— del programa de formación**

1. ¿Cuáles son las metas y objetivos del programa de formación para los aspirantes, los candidatos y la formación continua? Describir el programa de formación para cada área nombrada. ¿De qué manera cada área del programa implementa el *Directorio nacional*? Describir los puntos fuertes y débiles en cada una de estas áreas (núms. 104-133; 188-197; 214-219; 241-249).
2. ¿De qué manera están integrados cada itinerario y cada dimensión con lo demás? ¿De qué manera contribuye cada itinerario y cada dimensión a: (a) el desarrollo espiritual del candidato? (b) ¿la formación de comunidad? (c) ¿la dimensión de servicio del diaconado? (d) ¿la dimensión pastoral del diaconado? ¿Cada año de formación incluye un componente de justicia social que es integrado a los diversos temas académicos? (núms. 149-150) ¿De qué forma se logra esta integración? (núms. 188-197; 214-219)
3. Describir la manera en que el modelo del programa de formación y su contenido es adaptado a las circunstancias geográficas, sociales, económicas y culturales de la iglesia diocesana, en lo caracterizado por la disponibilidad de personal y recursos (núms. 144-145; 161-164; 261-265).
4. ¿De qué manera se utilizan métodos educativos consistentes con métodos eficaces de la educación para adultos? ¿Qué adaptaciones se hacen mediante el uso creativo de la tecnología moderna, técnicas de enseñanza, materiales de instrucción, equipos itinerantes, etc.? (núms. 73; 74)
5. ¿De qué manera se identifican las necesidades de la sociedad y la cultura en donde servirán los candidatos? ¿Qué preparación se les da para responder a esas necesidades específicas? (núms. 161-164)

6. Describir la manera en que los temas listados para cada área de formación responden a las necesidades de la iglesia y las culturas locales y se integran con el programa de formación (núms. 193-197)
7. ¿Quiénes constituyen el cuerpo docente para el programa de formación? ¿Con qué calificaciones cuentan? ¿Qué acuerdos existen para que el cuerpo docente se reúna periódicamente para planificar y reunir información sobre los candidatos? (núms. 277-279)
8. Describir qué oportunidades se ofrecen para que los candidatos formen pequeñas comunidades a fin de participar en una reflexión teológica (núm. 133).
9. Describir las oportunidades para la educación en el terreno y pasantías que se ofrecen durante el programa de formación (núms. 132; 197; 219).
10. Describir qué oportunidades se ofrecen para la práctica en la comunidad y para adquirir aptitudes en el ministerio pastoral, homilética, liturgia y como líder público de oración (núm. 130)
11. Si el programa de formación está acreditado de alguna manera, describir cómo se llega a ello.

Para el Programa de formación para aspirantes, candidatos y para después de la ordenación: la categoría de las dimensiones humanas, espirituales, intelectuales y pastorales (incluyendo los componentes litúrgicos), por favor marque lo que mejor describa su evaluación general.

- A. Los programas, planes y actividades son adecuados o más que adecuados en esta categoría.
- B. Se necesita un desarrollo y/o una revisión adicional en los siguientes componentes de esta categoría.
Indicar número(s) _____
- C. Esta categoría necesitará ser reestructurada y/o rediseñada considerablemente.

Vocación, discernimiento y selección de candidatos

1. ¿Qué materiales escritos u oportunidades para la catequesis existen para que los posibles aspirantes reciban información correcta sobre el diaconado? ¿De qué manera se identifica a los posibles candidatos? (núms. 159-160)
2. En el proceso de admisión, ¿de qué manera se determinan los siguientes criterios para cada aspirante? (núms. 165; 173)

- . una fe cristiana madura
 - . integridad personal
 - . madurez apropiada
 - . santidad
 - . participación periódica en la vida sacramental de la Iglesia
 - . evidencia de un compromiso previo y respetuoso con la vida y servicio de la Iglesia
 - . una vida matrimonial y familiar estable
3. Describir otros criterios (nivel educativo, edad, etc.) necesarios para que un aspirante sea considerado favorablemente para ser aceptado en el programa de formación diaconal (núms. 174-175; 177)
 4. ¿Cuáles son los documentos que deben presentar los aspirantes como parte de su solicitud? (núm. 178)
 - . partida de bautismo, certificado de confirmación y, si fuese apropiado, certificado de matrimonio
 - . examen médico
 - . si fuese apropiado, una declaración escrita con el consentimiento de la esposa
 - . cartas de recomendación
 - . requisito de edad
 - . impedimentos; verificación de antecedentes
 5. ¿Qué otros documentos, entrevistas y evaluación psicológica se requiere de los aspirantes y, de ser pertinente, de sus esposas? (núm. 178a-l)
 6. ¿Qué consideraciones étnicas, culturales y geográficas se hacen en el proceso de selección para el diaconado? (núms. 161-162; 164)
 7. Describir la manera en que las esposas participan en el proceso de solicitud y selección (núm. 170).
 8. Describir el proceso de discernimiento (núms. 165-166; 168; 169-173; 179)
 9. ¿De qué manera se evalúa el discernimiento de aptitud para el itinerario del aspirante? ¿Se envía esta recomendación al obispo para su aprobación? (núms. 179-181)

Para la categoría de Vocación, discernimiento y selección de candidatos, marque lo que mejor describa su evaluación general.

- A. Los programas, planes y actividades son adecuados o más que adecuados en esta categoría.
- B. Se necesita un desarrollo y/o una revisión adicional en los siguientes componentes de esta categoría.

Indicar número(s) _____

- __C. Esta categoría necesitará ser reestructurada y/o rediseñada considerablemente.

Evaluación durante la formación

1. Describir la manera en que la Iglesia local discierne y ratifica el llamado al ministerio diaconal (núms. 153-154; 227-231; 243; 266; 284).
2. Describir los procesos de evaluación utilizados durante el itinerario de formación del aspirante y del candidato. ¿Quiénes participan en el proceso de evaluación? ¿De qué manera se necesita fortalecer el proceso de evaluación? (núms. 198-200; 205; 209; 220-230)
3. Describir el criterio para evaluar el estado de preparación para nominarlo al itinerario de candidato (núms. 198-203); humano (núm. 189); espiritual (núms. 191-195); intelectual (núm. 196); pastoral (núm. 197).
4. ¿En qué forma se le hace responsable al candidato de su desempeño en su formación teológica e intelectual? (núms. 115-125).
5. ¿Qué criterios se usan para evaluar las habilidades pastorales (incluyendo los conocimientos litúrgicos) del candidato como un aspecto de su idoneidad para la ordenación? (núms. 126-133).
6. ¿De qué manera el programa de formación ayuda al candidato con las metas para su desarrollo espiritual? (núms. 110-117).
7. ¿Cuáles son los criterios para evaluar su estado de preparación para instituirlo en los ministerios de lector y de acólito? (núms. 232-234).
8. ¿Cuáles son los criterios para evaluar la idoneidad del candidato para la ordenación? ¿De qué manera se llama a los candidatos a las Órdenes? (núms. 225-231)
9. ¿Qué procesos se usan después de la ordenación para evaluar el ministerio del diácono? ¿Con qué frecuencia y quién los hace? ¿Estas evaluaciones se convierten en parte del historial personal permanente del diácono en la oficina diaconal? (núms. 245-249)

Para la categoría de Evaluación, marque lo que mejor describa su evaluación general.

- A. Los programas, planes y actividades son adecuados o más que adecuados en esta categoría.
- B. Se necesita un desarrollo y/o una revisión adicional en los siguientes componentes de esta categoría.
Indicar número(s) _____
- C. Esta categoría necesitará ser reestructurada y/o rediseñada considerablemente

Perspectiva de la vida familiar

1. ¿De qué manera se evalúa la salud general del matrimonio y de la familia del candidato durante el proceso de selección y a lo largo de su formación? (núms. 136-143; 175; 185; 190; 192; 198; 200; 212; 217e)
2. ¿En qué forma aborda el programa de formación los asuntos de matrimonio y familia? ¿Qué esfuerzos se hacen para evaluar el ambiente del hogar y las relaciones familiares de los candidatos? (núms. 175; 190; 212)
3. ¿De qué manera se incluyen a las esposas y familias en el programa de formación? (núms. 192; 234; 236-237)
4. ¿De qué manera se ayuda a las esposas y a los hijos de los candidatos a entender y a adaptarse a las demandas del ministerio diaconal que han emprendido sus esposos y padres? (núms. 44; 47)
5. ¿Qué clases de apoyo existen para responder a las necesidades de las esposas y de los hijos antes y después de la ordenación? ¿Qué áreas de apoyo necesitan ser fortalecidas? (núms. 94; 243-244)
6. ¿En qué forma se identifican, realzan y utilizan en el ministerio los carismas de las esposas? ¿De qué manera se integran éstos en los esfuerzos de colaboración de la parroquia o agencia para servir? (núm. 192)
7. Describir la manera en que la formación y el ministerio diaconal ofrecen oportunidades para enriquecer el lazo matrimonial con el Sacramento de las Órdenes Sagradas, así como el ministerio público es enriquecido por los ministros ordenados casados (núms. 66-68; 139; 186; 246).
8. ¿En qué forma se explican las restricciones para un segundo matrimonio del diácono luego del fallecimiento de su cónyuge? (núms. 69; 75; 216) ¿En qué

forma explora el programa con los candidatos la permanencia del Orden de los Diáconos? (núms. 77; 99)

9. ¿Cuáles medidas se toman para el apoyo y participación continua de las viudas de los diáconos y para su apoyo material y emocional? (núm. 74)
10. ¿De qué manera examina con los candidatos el programa de formación la naturaleza y el alcance de la obligación vitalicia del diácono de obediencia al obispo diocesano y las consecuencias de esta promesa para su ministerio y su matrimonio? (núms. 30; 41-43)

Para la categoría de Perspectiva de la vida familiar, marque lo que mejor describa su evaluación general.

- A. Los programas, planes y actividades son adecuados o más que adecuados en esta categoría.
- B. Se necesita un desarrollo y/o una revisión adicional en los siguientes componentes de esta categoría.
Indicar número(s) _____
- C. Esta categoría necesitará ser reestructurada y/o rediseñada considerablemente.

Ministerio y vida después de la ordenación

El ministerio y la vida del diácono permanente

1. Describir la manera como se efectúan los nombramientos para el ministerio. Describir los acuerdos o alianzas ministeriales y cómo se delimitan las responsabilidades. ¿Qué periodo de tiempo cubren? (núms. 42; 44, 93)
2. Describir cuáles son las estructuras disponibles para coordinar y proporcionar apoyo mutuo a los diáconos y a sus esposas, así como cultivar y mantener la comunidad entre los diáconos (por ejemplo, por medio de los deanatos, comunidades diaconales regionales o diocesanas, colocaciones, etc.) (núms. 47; 54; 260; 286-291).
3. Describir cualquier política diocesana relacionada al vestuario eclesial y a los títulos que usarán los diáconos. Describir la manera en que estas políticas mejoran o restringen la relación del diácono con los demás (núms. 88-89).
4. ¿En qué forma integran la vida y ministerio diaconal en la diócesis las tres áreas generales del ministerio diaconal: Palabra, sacramento y caridad? (núms. 31-40; 79-84)

5. Describir los tipos de ministerio en los que participan los diáconos. ¿Estos ministerios guardan conformidad con el ministerio de servicio o caridad del diácono? (núm. 48)
6. Describir cómo se involucran los diáconos en la pastoral de conjunto y cómo facilitan la participación de otros en este ministerio. (núms. 50; 55-56)
7. ¿Existe algún concilio o asamblea de diáconos en la diócesis? ¿Cómo se selecciona a los miembros? ¿Están representadas las esposas? ¿Cuáles son las responsabilidades de este cuerpo? ¿A quién responden? (núms. 290-291)
8. ¿En qué forma participan los diáconos y sus esposas en la coordinación y planificación del ministerio y formación diaconal en la diócesis? (núm. 281; 285; 289)
9. ¿Cómo se toma en consideración y se nombra a los diáconos a las mesas directivas, comités o consejos diocesanos para la planificación y el diálogo? (núm. 49)
10. ¿Qué directrices existen en cuanto a la remuneración y los beneficios para los diáconos que trabajan a medio tiempo o tiempo completo en el ministerio? (núms. 94-95)
11. ¿Reciben los diáconos una remuneración apropiada por los gastos incurridos en el ejercicio de su ministerio? (núm. 96)
12. Describir la forma en que los diáconos participan en los ministerios de palabra y sacramento (núms. 79-83)
13. ¿De qué manera refleja la comunidad diaconal la realidad y la diversidad cultural de la iglesia local? (núms. 162-164)
14. Describir las oportunidades que se ofrecen a los diáconos para profundizar y cultivar su espiritualidad (núms. 62-64).
15. ¿Qué medidas existen para integrar a las comunidades étnicas, raciales, culturales y geográficas con la comunidad diaconal general? (núms. 144-145)
16. ¿De qué manera se les informa a los diáconos sobre sus responsabilidades y obligaciones canónicas, así como sus derechos canónicos en virtud de haber sido incardinados en la diócesis? ¿Reciben los diáconos una declaración escrita de parte del obispo diocesano en donde éste identifica sus facultades canónicas? (núms. 42; 44-45)

17. Describir cómo se pone al tanto a los diáconos sobre las políticas diocesanas para la incardinación y la excardinación (núm. 78).
18. ¿Existen políticas claras para el diácono que se muda a otra diócesis o para el diácono que se muda a la diócesis? (núm. 102)

Para la categoría de Ministerio y vida después de la ordenación, marque lo que mejor describa su evaluación general.

- A. Los programas, planes y actividades son adecuados o más que adecuados en esta categoría.
- B. Se necesita un desarrollo y/o una revisión adicional en los siguientes componentes de esta categoría.
Indicar número(s) _____
- C. Esta categoría necesitará ser reestructurada y/o rediseñada considerablemente.

Itinerario en la formación diaconal después de la ordenación

1. Describir el programa para los recién ordenados (núms. 46; 250-252).
2. Describir el programa diocesano para después de la ordenación (núms. 42; 239-256)
3. ¿Qué medidas se han tomado para la formación, el crecimiento espiritual y la supervisión continua de los diáconos y sus esposas? ¿De qué manera se responsabiliza al diácono por su formación y educación continua en cada dimensión: humana, espiritual, intelectual y pastoral? (núms. 251; 285-289)
4. ¿Qué dimensiones de la formación continua deberán fortalecerse? (núms. 241-249)
5. ¿Se ofrece supervisión periódica de los diáconos? ¿Cómo y por quién? (núm. 251)
6. ¿Qué tipo de formación o capacitación se imparte a estos supervisores? (núms. 251; 285-289)

Para la categoría de Itinerario después de la ordenación, marque lo que mejor describa su evaluación general.

- A. Los programas, planes y actividades son adecuados o más que adecuados en esta categoría.

- B. Se necesita un desarrollo y/o una revisión adicional en los siguientes componentes de esta categoría.
Indicar número(s) _____
- C. Esta categoría necesitará ser reestructurada y/o rediseñada considerablemente.

Relaciones con sacerdotes, religiosos y laicos

1. Describir la catequesis continua sobre el ministerio diaconal para ayudar al obispo, sacerdotes, religiosos y laicos a discernir las necesidades y desafíos de la iglesia local (núm. 43).
2. ¿En qué forma se presenta y se integra el diaconado con los otros ministerios en la diócesis? (núms. 48-49; 61)
3. ¿Cuál es la actitud de la comunidad local, incluyendo a los laicos, sacerdotes y religiosos, con respecto al diaconado? (núms. 58 y 61)
4. ¿Qué oportunidades existen en el área local y dentro de la diócesis para que los diáconos y los sacerdotes cultiven un respeto genuino entre ellos a la vez que reconocen la integridad de sus dos distintos ministerios? (núm. 52)
5. ¿En qué forma recibió el presbiterado una catequesis adecuada sobre el diaconado? (núm. 53)
6. ¿En qué forma apoya el presbiterado el ministerio de los diáconos? (núms. 50-53)
7. ¿De qué manera desempeñan los diáconos un papel activo fomentando e inspirando la participación de los laicos en la Iglesia? (núms. 56-57)
8. Describir la relación entre los diáconos y las religiosas en la diócesis (núm. 55).

Para la categoría de Relaciones con sacerdotes, religiosos y laicos, marque lo que mejor describa su evaluación general.

- A. Los programas, planes y actividades son adecuados o más que adecuados en esta categoría.
- B. Se necesita un desarrollo y/o una revisión adicional en los siguientes componentes de esta categoría.
Indicar número(s) _____
- C. Esta categoría necesitará ser reestructurada y/o rediseñada considerablemente.