¿QUÉ TIPO DE REFORMA DEBERÍA IMPLEMENTARSE EN NUESTRA FORMACIÓN?

¡REVIVAMOS EL ADN DE LA FORMACIÓN DEL VENERABLE JUAN BERTHIER!

El texto conciso para el encuentro de formadores de MSF
Focene, Roma, 5 – 14 de octubre de 2026
P. Fransiskus Iwan Yamrewav MSF

Introducción

El tema que se me ha asignado es **"La necesaria reforma de la formación en los seminarios: ¿qué tenemos hoy?"**. Un tema sencillo pero de gran peso: la renovación de la formación. Para mí, renovación no significa principalmente añadir programas, cambiar los horarios o crear un nuevo plan de estudios. Las preguntas más importantes son: ¿por qué nuestra formación necesita ser renovada?, ¿qué se debe renovar efectivamente y cómo hacerlo?
Intentaré responder a estas preguntas a través de cuatro pasos. En el **primer paso**, reexaminar los ideales de la formación al sacerdocio y a la vida religiosa en los documentos de la Iglesia[1]. En el **segundo paso**, observar lo que emerge de los estudios, las investigaciones y la experiencia de acompañamiento. En el **terce paso**, evaluar la distancia entre el ideal y la realidad. En el **cuarto paso**, buscar una vía de renovación releyendo la herencia formativa del Venerable Juan Berthier (en adelante abreviado como VJB).
No pretendo decir que nuestro sistema de formación haya fracasado. Hay muchas cosas que ya funcionan y dan sus frutos. Sin embargo, los datos disponibles me llevan a preguntarme si lo que hacemos es suficiente para tocar los cambios más profundos: no solo la capacidad de realizar funciones, sino la madurez, la integración, la libertad interior, la interiorización de la vocación y la capacidad de donarse.
Por lo tanto, la idea central de este texto es bastante simple: tal vez lo que debemos buscar no son más programas, sino la manera de hacer que todos los programas ya existentes se conviertan verdaderamente en un proceso de crecimiento. Las cuatro preguntas que constituyen el hilo conductor de este texto son: 1) qué quiere la Iglesia; 2) qué sucede en la realidad; 3) dónde se encuentra el punto de distancia; y 4) de qué manera el ADN formativo de VJB puede ayudarnos a construir una formación más viva.

1. Primer paso: la formación ideal según la Iglesia

Los documentos de la Iglesia, desde el Concilio Vaticano II hasta la *Ratio Fundamentalis Institutionis Sacerdotalis* (RFIS) de 2016, describen de manera bastante coherente la formación como un proceso de formación integral de la persona. El objetivo no es simplemente formar personas que hayan completado sus estudios, respeten las reglas, sean capaces de dar homilías o de realizar tareas pastorales.
En la vida religiosa, la renovación se orienta hacia el Evangelio y el carisma del fundador. La comunidad no es simplemente un lugar de convivencia, sino un lugar de fraternidad y de

testimonio. La vida de oración, la fidelidad al carisma, la apertura a los signos de los tiempos y la orientación misionera deben caminar juntas.
En la formación sacerdotal se subrayan constantemente cuatro dimensiones: humana, espiritual, intelectual y pastoral. Estas cuatro dimensiones no se entienden como ámbitos que avanzan por separado. La madurez humana constituye el fundamento; la vida espiritual orienta a la persona entera hacia Cristo; la formación intelectual ayuda a interpretar la fe y los tiempos; y la experiencia pastoral conecta todo con el servicio concreto. La RFIS subraya, además, la importancia de un proceso gradual: propedéutica, discipulado, configuración y fase pastoral. La formación, por tanto, no se detiene en la ordenación, sino que prosigue durante toda la vida.
El ideal que emerge es bastante claro. Los religiosos están llamados a ser signo del Reino de Dios a través de una vida radicada en Cristo, en los consejos evangélicos, en la comunidad, en el carisma y en la misión. Los sacerdotes están llamados a ser personas maduras, cercanas al pueblo, radicadas en Cristo, capaces de construir relaciones sanas, libres del clericalismo y dispuestas a servir. La Constitución de los MSF lo formula de modo directo: la formación en la Congregación pretende formar personas "plenamente humanas, cristianas y religiosas" (K 81), a fin de que sean capaces, junto con sus hermanos, de participar en la misión de la Congregación.
En resumen, el criterio final no es simplemente la conclusión de la formación o la obtención de los votos perpetuos y la ordenación. Lo que se quiere ver es el crecimiento personal hacia la madurez y la donación de sí a Cristo y a la misión. En síntesis, el ideal de la Iglesia se mueve en cuatro direcciones: estar integrados humana y espiritualmente; ser pastores o discípulos al servicio; continuar aprendiendo; y vivir de manera sinodal y misionera. En el lenguaje de VJB, este ideal se traduce en "servidores de la salvación" (*servus salutis*), es decir, misioneros fuertes y de calidad, caracterizados por un estilo de vida santo, competentes, inteligentes e incansables.

2. Segundo paso: ¿qué se observa en la realidad (resultados de la investigación y de la experiencia)?

La literatura examinada en este escrito —más de 50 fuentes de los últimos veinte años aproximadamente— no contiene muchos estudios que midan directamente la eficacia de los sistemas de formación. Más del 80% de las investigaciones trata sobre los elementos que determinan los resultados de la formación. El panorama que emerge es bastante interesante: las competencias académicas y la capacidad de realizar determinadas funciones son relativamente más fáciles de desarrollar en comparación con la madurez humana, afectiva, relacional y psicosexual, así como la capacidad de integrar la vida espiritual con la vida cotidiana.
Por lo tanto, la evaluación psicológica no es suficiente si se utiliza solo como una herramienta de selección. Es más útil si se convierte en el punto de partida para un acompañamiento continuo: evaluación, discernimiento, definición de necesidades, formación personalizada, monitoreo, intervención y reevaluación. La literatura subraya también la importancia de abordar temas como el *burnout*, la soledad, la regulación emocional, las relaciones y la disposición para vivir el celibato o la vida religiosa a largo plazo. Esto significa que el éxito de la formación inicial no puede evaluarse solo en función de quién persevera hasta el final de la etapa.
También hay un cambio de contexto. Las solicitudes provienen cada vez más de Asia y África, mientras que algunos modelos de gestión de las instituciones aún reflejan una visión moldeada por el contexto occidental. La nueva generación trae consigo necesidades y formas de relacionarse diferentes. Esto no significa que se deba complacer cada exigencia de la nueva generación, sino que es necesario comprender su contexto.

La teoría de Luigi Maria Rulla ayuda a poner de manifiesto aspectos que no siempre son visibles desde el exterior. En un estudio longitudinal realizado con 267 sujetos, Rulla identificó cuatro grupos según la disposición a la fidelidad y a la interiorización de los valores de la vocación. Al inicio de la formación: el 6% se ubicaba en la categoría favorable a la fidelidad y a la interiorización; el 18% era favorable pero luego no continuó; el 62% presentaba una disposición poco favorable; y el 14% perseveró a pesar de tener una disposición poco favorable. Después de cuatro años, de las 267 personas quedaban unas 103. En el grupo de quienes perseveraron, la primera categoría subió al 13%, la segunda bajó al 11%, la tercera bajó al 43% y la cuarta subió al 33%. Estos datos evidencian un cambio, pero al mismo tiempo demuestran que la permanencia no es sinónimo de interiorización. Es interesante notar que Rulla nos proporciona las herramientas para interpretar las dinámicas internas (necesidades, valores, actitudes, incongruencias, madurez, relaciones y desarrollo psicosexual), pero no ofrece un sistema de formación listo para usar que transforme dichos resultados en un proceso de formación estructurado.
Intenté replicar las variables de Rulla de las que pude disponer para el período 2013-2020, con todas las limitaciones ligadas a las fuentes y los métodos. Estos datos no deben interpretarse como una prueba de que la formación actual sea mejor o peor respecto a la época de Rulla. El contexto es diferente y no se trata de una investigación con el mismo diseño.
Al principio, la composición que detecté fue la siguiente: el 2% pertenecía a la categoría que apoyaba la fidelidad y la internalización; el 22% era favorable pero luego no continuó; el 48% presentaba una disposición poco favorable; y el 28% perseveró a pesar de la disposición poco favorable. Después de cuatro años de formación, los porcentajes pasaron a ser, respectivamente, 22%, 16%, 15% y 47%. Se registró un aumento bastante consistente en el grupo favorable a la fidelidad y a la interiorización, pero también un aumento en el grupo que perseveró a pesar de una actitud poco favorable. (Los datos de la réplica son los reportados en el manuscrito original; los mismos autores subrayan los límites metodológicos y la necesidad de una investigación longitudinal).

Tabla: Tipos de Formandos

Tipos de Formandos	**Al momento del ingreso (Rulla)**	**Al momento del ingreso (Yam)**	**Después de 4 años (Rulla)**	**Después de 4 años (Yam)**
Terreno fértil	6%	2%	13%	22%
Terreno pedregoso	18%	22%	11%	16%
Arbustos espinosos	62%	48%	43%	15%
Anidación	14%	28%	33%	47%

Por esta razón, me interesa más la pregunta: ¿cuántos son los que realmente crecen, y no solo cuántos logran resistir? El aumento en una determinada categoría puede deberse a que la formación es efectivamente de ayuda, pero también puede deberse a que algunos de los menos preparados abandonan el camino. Aún no somos capaces de establecer la causa.

A partir de la experiencia de acompañamiento a más de 500 personas en el período 2013-2025, emergen constantemente algunos patrones recurrentes. Están presentes impulsos, a menudo inconscientes, bastante fuertes vinculados al sentimiento de inferioridad, la agresividad, la gratificación sexual, la necesidad de cuidar a los demás y modelos de sumisión o búsqueda de aceptación. Los datos reportados en el texto indican: sentimiento de inferioridad en el 80% de los sacerdotes y en el 81% de los religiosos; agresividad en el 61% y en el 64%; impulso a cuidar en el 56% y en el 59%; y modelos de sumisión/respeto en el 74% y en el 68%. La conciencia de los conflictos interiores suele ser mucho más baja.
Estas cifras no constituyen un juicio sobre la persona. Es precisamente aquí donde radica el desafío de la formación: un comportamiento aparentemente correcto no indica necesariamente que las motivaciones que lo subyacen sean libres y maduras. Una persona puede ser obediente por los valores en los que cree, pero también puede serlo por miedo, por el deseo de ser aceptada o por evitar conflictos. Una persona puede servir por amor, pero también puede hacerlo porque necesita sentirse necesaria. Por lo tanto, la pregunta formativa debe modificarse ligeramente: no solo "¿qué se hace?", sino también "¿qué me impulsa a hacerlo?".

Resultados de la investigación de 2017

La investigación realizada por el Seminario Mayor de Kentungan (Yogyakarta) en colaboración con la Facultad de Psicología de la Universidad Católica Soegijapranata sobre la trayectoria de los primeros diez años de sacerdocio proporciona elementos importantes para profundizar juntos. La duración del sacerdocio presenta una correlación positiva significativa de intensidad media/tendencialmente fuerte con la madurez intelectual ($r = 0.57$; $p < 0.01$), una correlación positiva significativa de intensidad baja con la madurez pastoral ($r = 0.36$; $p < 0.05$), mientras que la correlación con la madurez humana ($r = 0.21$; $p > 0.05$) y la espiritual ($r = 0.28$; $p > 0.05$) es positiva, significativa, pero débil/baja o tendiente a ser muy débil. Estos resultados no significan que un sacerdote no crezca desde el punto de vista humano o espiritual. Lo que emerge es que el aumento de los años de sacerdocio no conlleva automáticamente un desarrollo equilibrado en los cuatro pilares de la formación.
Las evaluaciones de los fieles y de los sacerdotes en el estudio también ofrecen elementos de reflexión. En cuanto a la madurez humana, se debe prestar atención a la confianza, las relaciones con otros sacerdotes, la gestión de los impulsos sexuales y el uso de los medios de comunicación. En la madurez espiritual, la gestión del tiempo dedicado a la oración y al ejercicio espiritual personal resulta ser una de las principales necesidades. La madurez intelectual fue evaluada como la más adecuada, aunque los mismos sacerdotes sienten aún la necesidad de leer más y participar en seminarios. La madurez pastoral es, en general, buena, pero la participación en el servicio social e interreligioso aún debe mejorarse.

3. Tercer paso: la distancia entre el ideal de la Iglesia y la realidad de la formación

A partir de aquí noto un evidente desequilibrio. La formación parece lograr con relativa mayor facilidad producir instrucción, competencias, comportamientos y funciones. El ámbito más difícil es el de producir madurez, integración, interiorización y transformación. No se trata de una crítica orientada a sostener que la formación sea inútil. Al contrario: los datos demuestran que la

formación produce cambios. Sin embargo, tales cambios no involucran siempre de la misma manera todos los aspectos de la personalidad.
Podemos hacer un breve resumen del Primer Paso y del Segundo Paso:

- **Ideal:** transformación, integración, interiorización, madurez y prontitud misionera.
- **Aspectos relativamente evidentes:** educación, competencias, disciplina, actividad y capacidad de realizar las propias funciones.
- **Puntos críticos:** motivación, necesidades no conscientes, autorregulación, relaciones, afectividad, aspecto psicosexual e integración espiritual-humana.

Por lo tanto, la cuestión de la reforma no se limita a la pregunta: "¿Qué pasa con los formandos?". También debemos preguntarnos: ¿nuestro camino formativo ofrece realmente un espacio suficiente para un cambio profundo?

Tabla de Dimensiones: Ideal vs. Realidad

Dimensiones	**Los ideales de la Iglesia**	**Resultados empíricos**	**Las principales disparidades**	**Posibles mecanismos**
Humano	Madurez emotiva, afectiva, psicológica, relacional y psicosexual.	La madurez humana es aún muy frágil; la gestión de las emociones, de las relaciones, de la sexualidad y de la conciencia de sí mismos continúan representando un problema.	La formación no ha logrado aún producir una profunda transformación humana.	Necesidades preconscientes/inconscientes, heridas, apegos, falta de integración, puntos ciegos (*blind spots*).
Espiritual	Una relación profunda con Cristo; la oración como fuente de vida y de servicio.	El crecimiento espiritual es débil; a largo plazo el sacerdocio no muestra progresos significativos.	La práctica espiritual no equivale automáticamente a la integración espiritual.	Disociación entre espiritualidad y dinámicas psicológicas; la espiritualidad puede manifestarse como comportamiento exterior.

Intelectual	Es capaz de pensar críticamente, de comprender la filosofía y la teología y de interpretar los signos de los tiempos.	El desarrollo más evidente; correlación con la duración del sacerdocio r=.57.	Relativamente pequeña; sin embargo, la competencia no garantiza automáticamente la transformación.	La formación formal está más estructurada y es más fácilmente medible.
Pastoral	Pastor, escuchador, testigo de Cristo, cercano al pueblo y a los marginados.	Se tiende a crecer, pero existen aún insuficiencias en los servicios sociales e interreligiosos.	Las competencias pastorales no siempre derivan de la madurez personal.	Experiencia de ministerio pastoral, pero no siempre acompañada de una reflexión profunda.
Motivación	Servir con amor, libertad y dedicación.	Un comportamiento positivo puede esconder algunas necesidades: sentirse aceptados, sentirse necesarios, sentirse valorados.	Un comportamiento correcto no garantiza por sí mismo una motivación madura.	Necesidades psicológicas, incoherencias, dinámicas preconscientes/subconscientes.
Internalización	Los valores evangélicos se convierten en parte de sí mismo y de la propia identidad.	No todos los que permanecen muestran una internalización; el fenómeno de la "anidación" ha aumentado.	Permanencia ≠ internalización.	Los valores conscientes no están aún integrados con los deseos más profundos.

Integración	Las cuatro dimensiones se desarrollan juntas hacia una configuración con Cristo.	El aspecto humano y el espiritual se han quedado atrás respecto al intelectual y al pastoral.	La formación no es aún equilibrada.	Las formaciones tienden a ser más fuertes en los aspectos que pueden ser enseñados/medidos.
Continua	Formación para toda la vida, incluso después de los votos o la ordenación.	Los problemas de madurez continúan presentándose en la vida incluso después de la formación inicial.	La formación inicial no garantiza la continuidad.	Falta de monitoreo, acompañamiento continuo, apoyo relacional.
Objetivo final	Una personalidad plenamente humana, cristiana y religiosa.	Hay algunos que funcionan bien pero no están aún profundamente transformados.	Funcional ≠ transformación.	La brecha entre el sí mismo real y el sí mismo ideal; dinámicas internas aún inexploradas.

Es aquí donde llego a una respuesta provisional a la pregunta "¿por qué es necesario un renovación?". Porque el propósito de la Iglesia es más profundo que la simple función, mientras que algunos de los resultados que medimos son todavía más fácilmente reconducibles a la función. Si se estructura de manera sistemática, propongo una matriz comparativa que confronte ideal-realidad-brecha-posibilidad de mecanismos como herramienta para analizar más a fondo qué brechas ocurren y cómo podemos perfeccionar nuestro sistema de formación ya en marcha.

4. Cuarto paso: el ADN formativo del Venerable Juan Berthier

Después de haber examinado el ideal y la realidad, la siguiente pregunta es: ¿cómo cerrar esta brecha y qué podemos utilizar para renovar la formación MSF? Vuelvo a VJB, no para buscar un viejo sistema que copiar al pie de la letra.

En la investigación que realicé, no encontré una sola fuente que presentara explícitamente el sistema de formación de VJB en Grave de forma completa como un sistema moderno: fases, competencias, métodos, indicadores, herramientas de evaluación y mecanismos. Por lo tanto, no quiero afirmar que exista un "sistema VJB" listo para ser reproducido. El elemento que es más probable transmitir es un **ADN formativo**. Sus huellas están diseminadas en los escritos y en la praxis de Berthier respecto a la vocación, la vida religiosa, el sacerdocio, la Sagrada Familia, la Virgen de La Salette, la educación, la vocación tardía, la comunidad, los jóvenes, la familia y la misión[2].

A partir de un análisis cruzado de tales fuentes, he identificado un recorrido bastante coherente: la vocación hunde sus raíces en Cristo; Cristo guía la formación de la persona; la persona crece en la comunidad; la comunidad envía a la misión; la experiencia misionera es releída en el discernimiento; y todo el proceso se desarrolla en el horizonte de la Sagrada Familia y de la Virgen de La Salette, de la conversión, del servicio, del trabajo y de la fidelidad a Dios.
Para mí, es precisamente aquí donde reside el "ADN formativo" de VJB. El término "ADN" no es un término utilizado por VJB. Se trata de una categoría analítica que utilizo para sintetizar los elementos que confieren a la formación el carácter propio de VJB–MSF. Los siete elementos que he formulado son:

- **Cristocéntrica:** Cristo es el centro y el punto de referencia.
- **Vocacional:** la formación parte de la vocación, no solo del deseo de convertirse en sacerdote o religioso.
- **Integral:** la persona entera es formada e integrada.
- **Comunitario:** la persona crece a través de las relaciones y la vida en comunidad.
- **Misionero:** la formación está orientada a la misión.
- **Dinámico:** la formación es un proceso de crecimiento, conversión, discernimiento y renovación.
- **Contextual:** las modalidades de formación tienen en cuenta a la persona, la Iglesia, la cultura, la sociedad y la realidad misionera.

Con esta formulación, la fidelidad a VJB no significa repetir las formas del pasado. Fidelidad significa preservar la lógica y el ADN que hacen que esa forma siga siendo VJB.

Del ADN a la estructura de las formaciones

Si el ADN se queda solo en una idea, no es de gran ayuda. Por esta razón, el ADN debe traducirse en una estructura aplicable. Imagino seis elementos en la matriz formativa: Dios, la persona, la comunidad, el carisma, la misión y el contexto. Dios garantiza la orientación trascendente. La persona impide que la formación se transforme en un sistema institucional que solo se ocupa de sí mismo. La comunidad preserva la dimensión relacional. El carisma preserva la identidad de los MSF. La misión impide que la formación se repliegue sobre sí misma. El contexto garantiza que la formación permanezca en contacto con la vida real.
De esta matriz nacen algunos principios: centrada en la persona, cristocéntrica, integral, relacional, de discernimiento, responsable, misionera y adaptativa. Las dimensiones de la formación deben, además, leerse como un todo. El aspecto humano, espiritual, intelectual-cultural, comunitario y apostólico-misionero no deben convertirse en cinco programas que casualmente se desarrollan al mismo tiempo. El aspecto humano sin espiritualidad puede convertirse en mero desarrollo personal. La espiritualidad sin madurez humana puede convertirse en una religiosidad solo aparente. La intelectualidad sin misión se vuelve abstracta. La comunidad sin interioridad se convierte en conformismo. La misión sin integración se convierte en activismo.
Por lo tanto, es más correcto imaginar el proceso como una espiral:
Encuentro – Discernimiento – Integración – Transformación – Misión – Experiencia – Reflexión - Discernimiento renovado - Transformación más profunda.

Las experiencias concretas asumen gran importancia. Los conflictos, los fracasos, la soledad, las responsabilidades, el uso del poder, el dinero, la popularidad, las exigencias pastorales y los cambios de contexto no son obstáculos que eliminar de la formación. Todo esto puede, en cambio, convertirse en material para entender qué ha sido ya integrado y qué debe todavía ser moldeado.
El objetivo final no es un programa concluido, sino una persona formada. Lo resumo en siete características: radicada en Cristo; consciente de su propia vocación; integrada; relacional; capaz de discernimiento; misionera; y aún abierta a la formación. Por lo tanto, la formación inicial no es un punto de llegada. Debería preparar a una persona para continuar creciendo incluso después de la conclusión de la estructura formal.
Esto modifica también el rol del formador. El formador continúa garantizando el respeto de las reglas y de las estructuras, pero ya no se limita a ser un simple supervisor del programa. Debe convertirse en un acompañante en el crecimiento, un educador, un testigo, un compañero en el discernimiento y un guardián de la cultura formativa.

De un programa a una cultura de la formación

Un programa puede parecer óptimo sobre el papel y, sin embargo, no traer ningún cambio. El calendario puede estar bien estructurado, las actividades completas, los formadores competentes, las evaluaciones regulares, pero la vida cotidiana puede contar una historia diferente.
La formación ocurre en realidad en las pequeñas cosas: cómo la comunidad se dirige a quien tiene opiniones diferentes; cómo los superiores ejercen su autoridad; cómo se imparten las correcciones; cómo los formandos reciben las críticas; cómo se resuelven los conflictos; cómo se trata a los miembros más débiles; cómo se utilizan el dinero y los recursos; cómo se respetan los límites relacionales; y si las personas se sienten seguras al admitir sus propios errores y pedir ayuda. Por esta razón, la comunidad no es solo el lugar donde ocurre la formación. La comunidad misma es el agente de la formación.
Lo mismo vale para la evaluación. Debemos pasar de indicadores fácilmente observables a preguntas sobre el cambio interior. Algunos cambios que considero importantes son:

- obediencia → convicción interiorizada
- rendimiento → madurez
- actividad → transformación
- conocimiento → sabiduría
- comportamiento externo → integración interior
- sumisión → libertad responsable
- participación → sentido de tener una vocación

La evaluación también debe preguntarse si una persona se está volviendo más libre y responsable, capaz de amar sin dominar, de aceptar las críticas sin ponerse continuamente a la defensiva, de afrontar los conflictos, de reconocer las propias debilidades, de pedir ayuda y de interpretar las experiencias de vida a la luz de la fe y de la vocación.
Hay otro aspecto que considero importante para MSF: distinguir el ADN de las formas históricas. Si todas las formas del pasado se consideran parte de la esencia del carisma, corremos el riesgo de volverse rígidos. Al contrario, si todas las formas pueden cambiar sin límites, la identidad corre el riesgo de perderse. Por eso utilizo dos términos simples: fidelidad carismática y creatividad contextual. La fidelidad preserva quiénes somos. La creatividad busca formas que permitan al

carisma vivir en el contexto actual. El discernimiento es su puente. Nuestra tarea no es solo preservar la herencia, sino acogerla, discernir, traducirla y luego hacerla revivir.
Por lo tanto, la estructura que encarna el ADN formativo de VJB puede sintetizarse de la siguiente manera:
Cristo- Llamada - ADN - Matriz formativa - Principio formative - Dimensión formativa - Proceso formativo - Persona formada - Misión Contexto – Evaluación - Formación renovada - Retorno a Cristo y al carisma.

5. Recomendación: Modelo de sistema de formación integrado

A la luz de todas las consideraciones expuestas, propongo un proyecto que no pretende ser un sistema definitivo. Se trata más bien de un marco de referencia que puede ser probado y desarrollado, fruto de la síntesis de todas las discusiones anteriores. Los elementos principales que he utilizado son:

Tabla de Marco Teórico

Teoría	**Pregunta principal**	**Funciones**
Iglesia	¿Qué tipo de personalidad se debe formar? Una personalidad que se asemeje cada vez más a la de Cristo.	Telos (Fin último)
ADN Formativo VJB	¿Qué tipo de formación está de acuerdo con el carisma de MSF?	Identidad y estructura
Teoría de Rulla	¿Qué obstaculiza la internalización y la libertad?	Diagnóstico profundo / mapa de profundidad
Psicología positiva	¿Qué fuerzas pueden promover el crecimiento?	Fuerza y crecimiento
Teoría de la autodeterminación	¿De qué manera el valor se convierte en posesión personal?	Internalización
Teoría del apego	¿De qué manera las relaciones contribuyen a la madurez?	Madurez relacional
Práctica reflexiva	¿De qué manera la experiencia se convierte en una oportunidad de aprender?	Mecanismo experiencial
Enfoque del desarrollo	¿Cómo cambian las necesidades en la formación según la fase?	Personalización
Cultura de la salvaguarda	¿Cómo garantizar que el uso del poder y las relaciones sean sanos?	Los parámetros éticos

Evaluación y comprobación	¿Se ha transformado realmente?	Pruebas y rendición de cuentas
Formación continua	¿Cómo garantizar que una personalidad ya formada se transforme de manera cada vez más perfecta?	Garantía

Por lo tanto, la evaluación ya no se limita a la selección. El recorrido se convierte en: evaluación – discernimiento - diagnóstico formative - formación personal – intervención-monitoreo – reevaluación – integración - formación permanente.
Cada formando debería idealmente disponer de un perfil y de un plan de formación individual que tenga en cuenta las fortalezas, las vulnerabilidades, las necesidades, las motivaciones, el nivel de desarrollo, los patrones relacionales, la identidad vocacional y las prioridades formativas. He identificado además cinco grandes cambios:

- del programa a la persona;
- de la selección al desarrollo;
- del comportamiento a la motivación;
- de la competencia a la integración;
- de la simple supervivencia a la transformación.

La gran fórmula que podemos formular ahora es:
Cristo – Llamada – Persona - Mundo interior – Fuerza – Desarrollo – Comunidad – Misión – Experiencia – Discernimiento – Integración – Transformación - Servus saluti.
Con esta perspectiva, la pregunta del formador cambia: ya no es solo "¿nuestro sistema funciona?", sino "¿este sistema ayuda a la persona concreta a crecer?". Yendo aún más profundo: "¿La persona que estamos formando se está volviendo cada vez más madura, libre, integrada, radicada en Cristo, vive la espiritualidad de la Sagrada Familia y el mensaje de conversión de La Salette, desarrolla el carisma de la Congregación, posee su propia vocación, es capaz de amar de manera madura y está lista para ser enviada?". Si la respuesta no es aún lo suficientemente convincente, no son solo los formandos quienes deben ser examinados. También nuestra estructura y nuestra cultura formativa deben ser examinadas.

6. Un ejemplo de aplicación

Este proyecto es útil solo si se pone en práctica. Aquí está mi propuesta.

1. Preguntas y progresos en cada fase

Cada fase de la formación prevé una pregunta clave que ayuda al formando a identificar la dirección de su propio camino de crecimiento. Dicha pregunta indica al mismo tiempo el movimiento de desarrollo (*developmental movement*) esperado en esa fase.

Matriz de Desarrollo por Etapas

Fase de formación	Pregunta principal	Movimiento de desarrollo
Propedéutica	¿Quién soy yo?	Autoconciencia
Discipulado / Postulado	¿Cómo hago para convivir con los demás?	Relaciones
Configuración	¿Qué tipo de persona soy yo en Cristo?	Integración
Síntesis / Pastoral	¿Soy capaz de vivir todo esto en la realidad?	Prueba en la vida real
Ordenación / Profesión	¿Estoy listo para ofrecerme a mí mismo?	Posesión e interiorización personal
Formación continua	¿Puedo seguir creciendo y convertirme en una persona cada vez más madura?	Transformación

Por lo tanto, el desarrollo de la formación procede por etapas graduales: desde la conciencia de sí mismo, a las relaciones, a la integración, a la verificación en la realidad, a la experiencia personal y, finalmente, a la transformación continua.

2. Prioridades de formación en cada fase

No todos los ámbitos formativos deben tener el mismo peso en cada fase. Cada fase presenta prioridades de desarrollo específicas. Esto no significa que los demás ámbitos dejen de desarrollarse. Todos los ámbitos continúan evolucionando paralelamente, pero en cada fase hay algunos ámbitos que requieren mayor atención, según las necesidades de desarrollo de los formandos:

- **Propedéutica: Humana + Afectiva + Vocacional.** El objetivo principal es conocerse a sí mismo, construir las bases de la madurez humana y afectiva, así como comenzar a identificar y poner a prueba las motivaciones de la vocación.
- **Discipulado/Postulado: Afectivo + Relacional + Interiorización.** La atención se desplaza hacia la capacidad de gestionar la vida afectiva, de convivir con los demás, de construir la fraternidad y de comenzar a vivir los valores de la formación como algo que proviene del interior de sí mismo.
- **Configuración: Vocación + Espiritual + Psicosexual + Interiorización.** En esta fase los formandos integran cada vez más la vocación, la vida espiritual, la madurez psicosexual y los valores aprendidos en su propia vida personal.
- **Síntesis/Pastoral: Misionero + Relacional + Resiliencia + Integración.** Lo que se pone a prueba en primer lugar es la capacidad de traducir en la realidad lo que se ha formado en el contexto del ministerio, de las relaciones pastorales, de las exigencias de la misión y de las situaciones de fuerte presión.
- **Ordenación / Profesión: Transformación + Apropiación personal + Abandono de sí + Capacidad de seguir dejándose moldear.** En esta fase se espera que los formandos ya no

se limiten a satisfacer las demandas externas, sino que hagan suya y vivan profundamente su vocación como una opción de vida. La atención se centra en la capacidad de donarse libre y responsablemente, permaneciendo abiertos a dejarse moldear durante toda la vida.

- **Formación continua: Renovación + Integración + Misión + Capacidad de seguir dejándose moldear.** La formación no se agota después de los votos perpetuos o la ordenación. El camino de crecimiento continúa a través de la renovación personal, la integración de las experiencias de vida y de servicio, el renovado compromiso misionero y la apertura a continuar aprendiendo y cambiando.

3. Matriz principal del desarrollo de la formación

La siguiente matriz muestra cómo cada ámbito se desarrolla de una fase a la siguiente. Este desarrollo no se entiende como un cambio que ocurre automáticamente, sino como un camino de madurez que debe ser construido, observado, verificado y acompañado:

Ámbito de la formación	**Propedéutica**	**Discipulado / Postulado**	**Configuración**	**Síntesis / Pastoral**	**Ordenación / Profesión**	**Formación continua**
Humanidad	Conciencia de sí mismo	Responsabilidad	Autonomía madura	Estabilidad bajo presión	Autogestión madura	Crecimiento constante
Afectividad	Conciencia	Autocontrol	Amor maduro	Probado en condiciones reales	Estabilidad	Profundización
Relacional	Relaciones fundamentales	Fraternidad	Madurez al enfrentar conflictos	Relaciones pastorales	Leadership colaborativa	Acompañamiento / mentoring
Psicosexualidad	Conciencia	Límites sanos	Integración	Probado en el servicio	Madurez en el celibato constante	Vigilancia para toda la vida
Vocación	Discernimiento	Exploración	Posesión de la vocación	Testada a través de la misión	Compromiso maduro	Renovación de la llamada
Internalización	Inicio	Interiorización	Profundización	Probado sin supervisión	Motivación interna estable	Conversión para toda la vida

Espiritualidad	Oración personal	Integración de la vida de oración	Una vida centrada en Cristo	Integración entre oración y misión	Entregarse espiritualmente	Profundización
Misionero	Conciencia	Servicio	Identidad pastoral	La misión bajo presión	Abandono a Dios	Renovación del espíritu misionero
Resiliencia	Capacidad de afrontar problemas fundamentales	Tolerancia a la frustración	Perseverancia	Resiliencia probada por la presión	Servicio continuativo	Resiliencia adaptativa
Capacidad de transformarse continuamente	Apertura	Aceptar el feedback	Reflexión	Aprender de la experiencia	Crecimiento guiado por sí mismos	Formación continuamente

4. Lógica del desarrollo de conjunto

Si se lee la matriz entera como un todo, la evolución de la formación muestra un recorrido cada vez más profundizado.
En la **fase Propedéutica**, la atención se centra principalmente en la conciencia: conocer quién se es, cómo se actúa, qué sucede en la propia vida afectiva y cómo se comprende la propia vocación.
En la **fase de Discipulado/Postulado**, dicha conciencia comienza a insertarse en las relaciones. Los formandos aprenden a vivir junto con los demás, a construir la fraternidad, a aceptar los límites, a gestionar las frustraciones y comienzan a interiorizar los valores de la vida que han elegido.
En la **fase de Configuración**, estas diversas experiencias se orientan a la integración. Los formandos se vuelven cada vez más capaces de unir la vocación, la vida espiritual, la vida afectiva, la madurez psicosexual, las relaciones y la identidad pastoral en un único estilo de vida más completo.
En la **fase de Síntesis / Pastoral**, tal integración no debe limitarse al ámbito de la formación. Debe ser puesta a prueba en la realidad: en el ministerio, las relaciones pastorales, las exigencias de la misión, los conflictos, las presiones y las situaciones en las que los formandos no siempre reciben una supervisión o un apoyo directo.
En la **fase de la Ordenación / Profesión**, lo que emerge en primer lugar son el compromiso personal y el abandono en Dios. Se espera que los formandos sean capaces de vivir su propia vocación no tanto por exigencias externas, sino porque la han acogido como una opción de vida que hacen suya con sinceridad.

Finalmente, en la **fase de Formación Continua**, el desarrollo no se detiene al alcanzar un nivel determinado. La vida se convierte en un espacio para seguir creciendo, renovar la propia vocación, aprender de la experiencia, reintegrar y abrirse al proceso de formación que dura toda la vida.
Por lo tanto, la formación no debe entenderse principalmente como un proceso de finalización de una serie de fases, sino como un proceso de desarrollo humano y de maduración de la vocación que se despliega a través de las etapas de:
conciencia – relación – integración – verificación – apropiación - transformación.

Conclusión

No he llegado a la conclusión de que necesitamos más actividades. Al contrario, estoy cada vez más convencido de que debemos considerar la formación como un sistema interconectado. Los programas siguen siendo importantes, pero deben convertirse en un proceso. El proceso debe generar experiencias. Las experiencias deben ser interpretadas a través del discernimiento. El discernimiento debe llevar a la integración. La integración debe manifestarse en la transformación. Y la transformación, finalmente, debe conducir a la misión.
La herencia de VJB no es un viejo sistema que debemos copiar. Lo que tiene más valor es su lógica formativa: Cristo, la vocación, la persona, la comunidad, la misión y la apertura al contexto. Es lo que llamo el ADN formativo. Por lo tanto, la pregunta más importante no es si nuestra formación hoy es exactamente como en los tiempos de VJB. La pregunta es: ¿nuestra formación hoy está todavía verdaderamente viva en el espíritu que él nos dejó en herencia?
Si nos tomamos en serio esta pregunta, la reforma no comienza reemplazando todo lo que existe. La reforma comienza con el coraje de ver qué produce realmente crecimiento, qué no ha tocado aún las profundidades de la persona, qué debe ser recuperado y qué debemos hacer de una manera nueva. Tal vez esta sea nuestra tarea como formadores: no moldear a las personas según un modelo preestablecido, sino acompañar al hombre concreto para que sea cada vez más libre de responder a la gracia de la llamada de Dios, cada vez más integrado en Cristo, cada vez más capaz de vivir como hermano y cada vez más listo para entregar su propia vida a la misión.
Finalmente hemos llegado a la conclusión de que en este escrito, es decir, “La necesaria reforma de la formación en los seminarios: ¿qué tenemos hoy?”. La respuesta consiste en algunos cambios de perspectiva centrados en:

1. Es fundamental que los formadores obtengan una "certificación".
2. El programa se convierte en un proceso. No cuenta el número de actividades, sino lo que cambia a través de ellas.
3. El programa didáctico está al servicio del desarrollo personal.
4. La evaluación se convierte en una herramienta de desarrollo, no solo de selección. La evaluación no sirve solo para identificar quién es apto para ingresar, sino también para comprender cómo puede crecer una persona.
5. El comportamiento conduce a la motivación. No detenerse en: "¿Qué hace?", sino: "¿Por qué lo hace?".
6. Las competencias conducen a la integración. Las capacidades deben convertirse en parte integrante de la persona.
7. La perseverancia se convierte en transformación. Perseverar no es automáticamente prueba de que una persona esté creciendo.

8. La formación inicial prepara a una persona para la formación continua y para la formación que prosigue durante toda la vida.

Notas aclaratorias del manuscrito:
[1] *El autor indica en el texto original haber identificado y utilizado 33 documentos de la Iglesia provenientes de Concilios, Papas y Dicasterios.*
[2] *El autor indica haber utilizado 15 fuentes específicas entre escritos de VJB, documentos de MSF y de la Iglesia para definir el ADN formativo.*