

# El don del acompañamiento en la formación

## Introducción

Una persona es realmente afortunada si tiene la suerte suficiente de estar acompañada de cerca, en cualquier caminar de su vida, por un mentor interesado y capaz. Desde una perspectiva pedagógica, guiar individualmente es la mejor manera de crecer y desarrollarse.

Por lo general, las investigaciones en educación resaltan el hecho de que los niños en edad escolar aprenden más rápido en aulas de clase pequeñas que grandes. En el nivel universitario, el estudiante aprende mientras escucha una conferencia en un auditorio grande y lleno de gente. Sin embargo, su aprendizaje aumenta exponencialmente cuando se encuentra en el espacio más íntimo de la tutoría o el curso de seminario. Si esto es así, el estudiante recibe orientación individual, como sucede en el nivel de doctorado o en la supervisión del trabajo práctico que realiza, de modo que su comprensión del contenido estudiado se profundiza y se vuelve más personalizada.

Del mismo modo, la iniciación de un nuevo miembro en una congregación religiosa o en un seminario se facilita y fortalece por medio de un *acompañamiento individual* durante el periodo de formación. Así como en la situación pedagógica, una buena iniciación pone unos cimientos sólidos para el futuro crecimiento y desarrollo.

## El objetivo de la formación en la vida religiosa

El objetivo principal del proceso de formación es preparar a aquellos que empiezan su camino a la ordenación o a la profesión religiosa para una *consagración total* de sí mismos a Dios, en el seguimiento de Cristo, al servicio de la misión de la Iglesia<sup>1</sup>. El énfasis de la formación recae en el crecimiento y desarrollo de *toda* la persona, el cual presupone una integración de sus capacidades intelectuales, emocionales, sexuales, conductuales y espirituales.

Desde el Concilio Vaticano II, la práctica del *acompañamiento vocacional individual*, como un importante método pedagógico, se ha puesto poco a poco en el primer plano del proceso de formación. Esto se debe, en parte, a la necesidad de personalizar la formación inicial y de asegurar que tenga lugar la internalización e integración de los valores Cristianos con las elecciones de la vida cotidiana. Esto es importante para que los años de formación no se vivan como en una “*experiencia del túnel*”, en el nivel de la sumisión respecto de lo que se requiere, al mismo tiempo que la persona evita cualquier

---

1

Juan Pablo II, *Vita Consecrata*, 65.

responsabilidad de entrar en la tensión que genera el acompañamiento en procura de la conversión y transformación que son esenciales para el crecimiento.

En primer lugar, el candidato debe hacerse responsable de su esfuerzo por madurar en su respuesta al llamado de Dios.

Por lo general, el proceso de formación y el *acompañamiento individual* presentan desafíos al formador, quien recorre el camino con el candidato para “mostrar la belleza del seguimiento del Señor y el valor del carisma en que este se concretiza”<sup>2</sup>.

Este elevado fin requiere que el formador esté espiritualmente familiarizado con el sendero que lleva a Dios y sea sensible a la acción de la gracia. Humanamente, requiere que sea capaz de comprender a otra persona y señalar los obstáculos humanos que impiden crecer en la vocación y que son menos obvios para el candidato.

La comunidad religiosa o el seminario en que tiene lugar la formación también conlleva el desafío de hacerse responsable de apoyar el proceso. Su vida espiritual provee un contexto sano para el crecimiento de todos sus miembros, si cada uno de ellos, a su manera, trata de vivir su compromiso honestamente y con integridad. En el nivel humano, la comunidad como grupo debe estar unida<sup>3</sup> para poder ser flexible en su capacidad de recibir nuevos miembros. La comunidad, aunque abierta y respetuosa de la contribución que representa para el grupo la presencia de un nuevo candidato, está asimismo consciente del tesoro que ofrece en sí misma por tener años de experiencia viviendo el carisma de la congregación o la vida del seminario.

En el desarrollo de este trabajo se intentará examinar cuatro preguntas básicas en relación con el *acompañamiento vocacional individual*.

1. **¿Por qué** enfatizar el *acompañamiento vocacional* en el marco de la formación?
2. **¿Qué** es *acompañamiento vocacional*?
3. **¿Cómo** se lleva a cabo el *acompañamiento vocacional*?
4. **¿Quién** es responsable del *acompañamiento vocacional*?

## SECCIÓN I

### **¿Por qué enfatizar el *acompañamiento vocacional* en el marco de la formación?**

---

2

*Vita Consecrata*, 66.

3

En este contexto, unida tiene el buen sentido de “*esprit de corps*” [“espíritu de equipo”].

Estamos cerca de celebrar el cincuentenario del **Concilio Vaticano Segundo**. Durante este medio siglo, se publicó un número significativo de documentos de la Iglesia acerca de la formación en el seminario y/o en la vida religiosa<sup>4</sup>.

En los primeros documentos que siguieron al Concilio Vaticano II existe poca<sup>5</sup> referencia directa a la necesidad de *acompañamiento vocacional* individual como base para el proceso de formación. En lugar de esto, lo que se encuentra es un énfasis creciente en la formación de **toda**<sup>6</sup> la persona en sus aspectos humano, cristiano y vocacional. En el *Sacerdotalis Caelibatus*<sup>7</sup> y en su continuación, *Orientaciones para la educación en el celibato sacerdotal*<sup>8</sup>, se alude tanto a la necesidad de orientación humana y espiritual como a la educación **personalizada** en el área de la sexualidad. Este texto dice que:

“El educador debería llevar a los candidatos hacia el descubrimiento de cómo elegir una opción fundamental para sus vidas, guiándoles y ayudándoles para que vean la castidad como algo bueno, que la vean como algo bueno para ellos, ayudándoles a transformar esta opción en acción y, finalmente, auxiliándoles para que perseveren en esta práctica, de modo que devenga segunda naturaleza y una característica normal de sus vidas.”<sup>9</sup>

---

4

Muchos de los documentos que se mencionarán en el presente texto hacen referencia a la educación sacerdotal en seminarios. Sin embargo, todos los documentos importantes relacionados con la vida religiosa contienen el mismo hilo conductor, de pensamiento y énfasis. Algunos de los documentos a los que se hace referencia en este texto son: *Orientaciones para el uso de las competencias de la psicología en la admisión y en la formación de los candidatos al sacerdocio*, 2008; *Caminar desde Cristo: un renovado compromiso de la vida consagrada en el tercer milenio*, 2002; *Vita Consecrata*, 1996; *La vida fraterna en comunidad*, 1994; *Directrices sobre la preparación de los formadores en los seminarios*, 1993; *Orientaciones sobre la formación en los institutos religiosos*, 1990; *Pastores Dabo Vobis*, 1990; *Ratio Fundamentalis Institutionis Sacerdotalis*, 1985; *Elementos esenciales de la doctrina de la Iglesia sobre la vida religiosa dirigidos a los institutos dedicados a obras apostólicas*, 1983; *Orientaciones para la educación en el celibato sacerdotal*, 1974; *Evangelica Testificatio*, 1971; *Perfectae Caritatis*, 1965; *Optatam Totius*, 1965.

5

Documentos tales como *Perfectae Caritatis* o *Evangelica Testificatio*, de 1965 y 1971, respectivamente.

6

Pablo VI, en su Encíclica *Summi Dei Verbum*, llamó la atención acerca de la “necesidad de la formación simultánea del hombre, el Cristiano y el sacerdote”, afirmando que “la formación del hombre debe ir de la mano con la del Cristiano y la del futuro sacerdote”.

7

Pablo VI, *Sacerdotalis Caelibatus*, 1967.

8

CONGREGACIÓN PARA LA EDUCACIÓN CATÓLICA: *Orientaciones para la educación en el celibato sacerdotal*, 1974. 41.

9

*Orientaciones para la educación en el celibato sacerdotal*, 41.

*Pastores Dabo Vobis*<sup>10</sup>, en los artículos (36, 37, 38 PDV), señala como lo más destacable el importante papel que cumple la intermediación humana en la conducción de quien fue llamado por Jesús. Así como Andrés condujo a Simón, Felipe y Natanael, así también el formador guía al estudiante hacia una relación más profunda y personalizada con Jesús, el centro de su confianza y amor.

## **Discernimiento de la vocación**

La vocación sacerdotal y/o para la vida religiosa es algo que ha de ser *discernido* por la Iglesia. Esto significa que el llamado a la vida religiosa se debe entender como un camino de **mutuo** discernimiento. Es responsabilidad del formador (Director Vocacional) asegurarse de que el candidato sepa y comprenda esto desde el principio<sup>11</sup>.

El futuro candidato aprende desde el comienzo que en el discernimiento el final del camino no es evidente, sino que se despliega a medida que se recorre el sendero. No todas las personas que desean convertirse en religiosos o sacerdotes son aptas para este estilo de vida. No todos aquellos que quisieron seguir a Jesús fueron aceptados por él<sup>12</sup>, así como no todos los llamados por él lo siguieron<sup>13</sup>.

## **SECCIÓN II**

### **¿Qué es *Acompañamiento Vocacional*?**

#### **La naturaleza del *acompañamiento***

El *Acompañamiento Vocacional*, como se entiende en este contexto, está relacionado principalmente con facilitar la internalización de los valores Cristianos enraizados en todos los niveles del funcionamiento humano. Este *acompañamiento vocacional* (llamado también Sesiones de Crecimiento Vocacional<sup>14</sup>) toma la forma de un cara a cara, de un diálogo uno a uno entre el candidato para el sacerdocio o la profesión

---

10

Juan Pablo II, *Pastores Dabo Vobis Exhortación Apostólica Postsinodal*, 1992.

11

*Orientaciones*, 2008, 1.

12

Lucas 8:38, 39. “El hombre... le rogaba que le permitiera acompañarlo; pero él lo despidió, diciéndole: ‘Vuelve a tu casa, y refiere todo lo que Dios ha hecho contigo’.”

13

El hombre rico, en Mateo 19:16-23.

14

Rulla, L. *Anthropology of the Christian Vocation*, Volume 1, Rome, Gregorian University Press, 1986, 388, 389.

religiosa y su formador. Es un elemento esencial del proceso de formación; nunca falta, salvo que haya específicas o serias razones para ello. En esto se fundamenta, es un ascetismo que es formativo.

El *Acompañamiento* no se basa en una relación de iguales, pues los papeles están claramente diferenciados. La base de la relación es el respeto por el otro, el cual es esencial para ambas partes. El *Acompañamiento Vocacional* busca intrínsecamente que el candidato se responsabilice por el tema que se trata. Por ello, es su responsabilidad iniciar y sostener la conversación recorriendo todos los aspectos de su vida vocacional de una manera que sea auténtica y apropiada para él, y ha de estar dispuesto a hacerlo tanto en temporada como fuera de esta, es decir, cuando se sienta bien para hacerlo y cuando no también, cuando piense que tiene algo para decir y cuando crea que no tiene nada de qué hablar.

El papel del formador es acompañar al candidato, paciente y discretamente, permitiéndole explorar más profundamente áreas de la vida que este último traiga a colación por medio de un interrogatorio ingenioso, una habilidad clarificadora, la confrontación y la motivación. El formador crea una atmósfera de confianza y seguridad en la cual es posible para el candidato, por más vacilante que sea, ahondar en cómo este vive el llamado divino en la vida diaria.

El fin último del acompañamiento vocacional es la integración de la realidad vivida, evidenciada en la multitud de elecciones hechas durante el día y los valores que la persona proclama. De allí viene la dialéctica<sup>15</sup> humana básica, en la cual la persona lucha para vivir lo que proclama tan fácilmente en todas las áreas de su vida. Desde San Pablo<sup>16</sup>, todos los humanos atestiguan la lucha interna entre hacer el bien y evitar el mal. Muy a menudo en el viaje vocacional, la más grande lucha no es tanto entre el bien y el mal como entre lo que es un bien real que, en términos de seguir a Jesucristo de cerca, puede ser costoso para la naturaleza humana y un pretendido bien que, aun cuando no pecaminoso, es humanamente más grato y entonces tiende a empujar al candidato lejos de profundizar su relación amorosa con Jesús y su auto-rendimiento a Dios, y lo centra más en sí mismo y en lo que lo satisface.

Un ejemplo práctico puede ser el de un candidato que descubre su hábito de navegar en la Internet. Se da cuenta que gasta más tiempo haciendo eso que el dedicado a la ronda de actividades diarias y, como resultado, su tiempo para la oración personal y/o estudio se acorta o inclusive se interrumpen sus actividades entre sí. Navegar en la Internet no es pecaminoso, pero puede llegar a ser dañino para el crecimiento vocacional si el

---

15

Gálatas 5:17. “Pues la carne desea contra el Espíritu, y el Espíritu contra la carne. Ambos se hacen la guerra mutuamente, de suerte que no hacéis las cosas que quisierais.”

16

Gálatas 5:17. “Pues la carne desea contra el Espíritu, y el Espíritu contra la carne. Ambos se hacen la guerra mutuamente, de suerte que no hacéis las cosas que quisierais.”

candidato se centra en la satisfacción personal hasta el extremo de que las cosas de Dios le resulten difíciles o incluso desagradables.

En resumen, se puede decir que el proceso de acompañamiento se propone ayudar al candidato a cambiar su capacidad de cambio; a cambiar su tendencia a elegirse exteriormente por elegir a Dios y a su prójimo.

## **El papel del formador en el acompañamiento**

La capacidad de aprender continuamente por la experiencia de vivir los valores Cristianos es algo que tiene lugar durante toda la vida. Cuando se brinda *Acompañamiento Vocacional*, el candidato puede adquirir los medios para conocerse, inclusive en las áreas inconscientes del ser. Este conocimiento le permite, con el tiempo, examinar su motivación y tratar de desenredar la madeja de motivaciones competitivas que subyace en cada decisión importante que toma. Gracias a estas sesiones, el candidato desarrolla gradualmente una **identidad vocacional**<sup>17</sup> por sí mismo, centrada en la persona de Jesucristo, la cual se vive en la verdad y el amor y se caracteriza por el constante esfuerzo de crecer en todos los sentidos hacia Cristo, “quien es la cabeza”<sup>18</sup>.

Poco a poco, a medida que pasa el tiempo, el candidato aprende a hacer uso de toda la experiencia de su vida, lo bueno y lo malo, los viejos y nuevos discernimientos, los retos y el éxito en el manejo de emociones y sentimientos, la lucha para cambiar actitudes y tomar acciones; toda su vida es iluminada por la presencia amorosa de Dios. Mientras aprende a estar abierto y ser transparente en presencia de otro ser humano, al candidato se lo prepara para la misma apertura y transparencia en cada aspecto de su vida ante Dios.

Como se ha mencionado de costumbre en los Documentos Vaticanos acerca de la formación, el *acompañamiento vocacional* puede ser **personalizado**. Los valores Cristianos objetivos y revelados que se proponen retan al candidato, a quien se le permite responder de acuerdo con su libertad<sup>19</sup> efectiva para hacerlo.

---

17

Los religiosos se aseguran que el valor evangélico (la inspiración original del fundador) sea el centro de la vida comunitaria. En este sentido, el religioso lleva a cabo el carisma del fundador en su propio tiempo y lugar.

18

Efesios 4:15.

19

Según Lonergan, B., en *Insight*, London, Longmans Green, 1958, p. 619, “el hombre es esencialmente libre, puesto que las líneas prácticas de conducta están amarradas al discernimiento práctico, motivadas por la reflexión y ejecutadas por la decisión”. La *Libertad Efectiva* está presente cuando la libertad esencial se ejercita en una elección entre varias opciones y posibles acciones. Para decirlo en palabras más sencillas, la *Libertad Efectiva* puede ser descrita como la capacidad de la persona para crecer en la libertad de sí mismo, a fin de estar más abierto, libre y rendirse ante Dios en las elecciones que haga cuando responde a las demandas de la vida cotidiana. Esto es lo que se entiende por *crecimiento en la vocación*. Se parece mucho a la descripción que hace Von Balthasar de lo que es ser un

El candidato puede desanimarse si llegare a sentirse abrumado por la grandeza de los valores propuestos. De otro lado, puede “pasar desapercibido”, evadir el aviso de formación de personal y así vivir sus primeros años de formación como en la “experiencia del túnel”, con una motivación sumisa<sup>20</sup> y aparentando un progreso que es solamente una adaptación a lo que se requiere de él externamente. No existiría lucha interna alguna que trajera consigo la respuesta propia del candidato ante la situación, o ningún esfuerzo que enfrentare el reto implícito de la conversión. Una vez que se lleva a cabo la ordenación o la profesión, aparece muy pronto en la superficie el verdadero nivel de madurez en la vivencia de los valores. ¿De qué otro modo se podría explicar entonces que un candidato ejemplar, en los primeros años siguientes a su ordenación, decidiera súbitamente que ese estilo de vida no es para él?

Finalmente, si una persona desea crecer y abrirse a nuevos horizontes, es un hecho que debe ser ayudado por otra persona para hacerlo. No puede hacerlo por sí mismo. Como seres humanos, somos increíblemente hábiles para engañarnos a nosotros mismos, y la objetividad que tiene la perspectiva de los demás, aunque no siempre pueda ser agradable a la orgullosa naturaleza humana, puede ser beneficiosa y útil para el crecimiento y la auto-comprensión.

## **Orientación psicológica**

El objetivo de la orientación psicológica es fomentar en la persona la capacidad de ayudarse a sí misma, de crecer en la responsabilidad de hacerse cargo de sus propias elecciones y acciones y de ayudarla profesionalmente para que haga uso de los recursos humanos que tiene a fin de ser capaz de afrontar mejor la vida. También se propone incrementar la consciencia de la persona en aquellas cosas de la vida que le provocan ansiedad, de modo que siendo más consciente de su influencia pueda aprender a ocuparse de ellas más eficazmente.

---

discípulo. “*La escucha efectiva a aquel quien llama y crece en libertad para la respuesta esperada*”, en *My Work in Retrospect*, San Francisco, Ignatius Press, 1992, 51.

20

La internalización de los valores está influenciada no solo por la psicodinámica interna de la persona sino también por las influencias interpersonales o sociales con que ella se encuentra. Este factor fue identificado por H. Kelman (1958, 1960 y 1961). En su investigación, distinguió entre **Sumisión, Identificación e Internalización**. *Sumisión*, de acuerdo con Kelman, significa que uno puede aceptar un valor sin quererlo, incluso rechazando, conscientemente o inconscientemente, ser cambiado por este valor. La persona acepta la influencia de otra persona o del grupo con la esperanza de obtener alguna recompensa o evitar algún castigo. El valor se acepta externamente no por su propia valía, sino por lo que la persona recibirá a cambio. La *Identificación*, según Kelman, significa que la persona acepta los valores propuestos no por su valía intrínseca, sino porque son importantes para la propia persona. Esta aceptación es interna y por ello diferente de la sumisión, la cual es una aceptación externa. Por la identificación la persona acepta los valores porque son importantes para su autoestima. La *Internalización* de los valores se entiende como la aceptación interna del valor por su valía intrínseca inherente y no por algún otro motivo que sea o bien externo o bien internamente autocomplaciente.

Probablemente, uno de los aspectos principales de la orientación psicológica es que se centra en las dificultades y situaciones específicas que son problemáticas para el cliente, con el propósito de permitirle estar mejor adaptado a su vida; por ejemplo, la orientación matrimonial o de las adicciones. Las razones por las cuales las personas buscan a un psicoterapeuta usualmente tienen su origen en situaciones de vida difíciles. La persona puede enterarse que tiene que hacerle frente a una enfermedad tan seria como el cáncer, ya sea en sí mismo o en un miembro cercano de su familia. Una situación como esta puede ser experimentada como traumática, y la persona puede descubrir que sus habilidades defensivas habituales no son las adecuadas para dar solución a tal crisis.

Como se ha mencionado anteriormente para el *acompañamiento vocacional*, y que aplica también para la orientación espiritual, lo que se requiere de un psicoterapeuta es la capacidad de:

- **Comprender** empáticamente;
- **Respetar** los estados actuales del ser del cliente;
- **Autenticidad** – estar sinceramente interesado en el bienestar de la otra persona.<sup>21</sup>

### **Orientación espiritual**

La orientación espiritual siempre presupone una vida llena de fe y un deseo fundamental, tácito o explícito, de crecer en la apertura y profundidad de esa vida. Dyckman y Carroll describen la relación de la orientación espiritual así:

“una relación interpersonal en la cual una persona ayuda a otras a reflexionar acerca de su propia experiencia a la luz de quien son llamadas para convertirse en la fe del evangelio”<sup>22</sup>.

### **Similitudes**

La orientación espiritual se propone guiar a la persona en su vida espiritual. Como el *acompañamiento vocacional*, la orientación espiritual es una buena escuela para aprender a reflexionar acerca de la vida. Un sabio dijo que “una vida sin reflexión no vale la pena vivirla”, y a Søren Kierkegaard se le atribuye la máxima: “vivimos nuestra vida hacia delante, pero la comprendemos hacia atrás”. A través de ella, empezamos a ver conexiones y a descubrir el sentido que tiene mucho mejor de lo que nosotros somos capaces de captar o comprender mientras estamos en medio de la experiencia de vida.

---

21

Nelson-Jones, R., 2005, 9.

22

Dyckman, Katherine Marie and Carroll, L. Patrick, *Inviting the mystic, supporting the prophet*, New York, Paulist Press, 1981, 20.

La orientación espiritual, como el *acompañamiento vocacional*, tiene lugar en el contexto de una relación interpersonal con todas las implicaciones que tal relación tiene para la dinámica de la personalidad. El director ayuda al dirigido (*directee*) a explorar esa parte dentro de la persona que va más allá de su vida normal y social y que no puede ser rodeada por la inteligencia ni la razón, pero que al mismo tiempo está presente en ellas.

Este es pues el corazón de la orientación espiritual, que mantiene nuestra mirada fija hacia la Verdadera Realidad que nos atrae y, a la larga, es la que en última instancia puede satisfacer la inquietud de nuestros corazones.

## **Diferencias**

El acompañamiento vocacional se ocupa del foro externo, en tanto que la orientación espiritual se abre en el “foro interno”<sup>23</sup> de la persona. Esto centra la cuestión en la consciencia, el pecado, el perdón y la conversión, ninguno de los cuales se puede descartar.

Finalmente, un candidato puede elegir su director espiritual. Cuando llega a la formación, al candidato le asignan un formador y él tiene que aprender a trabajar con esta persona a pesar de la valoración emocional o las dificultades transferenciales. Esto puede ser en inicio difícil, pero también es cierto que la presencia de tal dificultad muy pronto requiere la aparición de un carácter resiliente y una profundidad en la fortaleza interna que quizá nunca hubiera podido llegar a ser visible al candidato si a este se le hubiere permitido seguir sus propias tendencias todo el tiempo.

## **SECCIÓN III**

### **¿Cómo se lleva a cabo el *acompañamiento vocacional*?**

## **Metodología**

“Foro interno” significa el derecho inviolable que tiene cada penitente al “secreto de confesión”. THE CATECHISM OF THE CATHOLIC CHURCH, 1994, 1446, dice: “la Iglesia declara que todo sacerdote que escuche confesiones está obligado, so pena de muy severos castigos, a guardar absoluto secreto en relación con los pecados que sus penitentes le han confesado. Él no puede hacer uso del conocimiento que las confesiones le han dado acerca de la vida de los penitentes”. *The Code of Canon Law* (1983, can. 985) dice: “el director, el director asistente de novicios y el rector de un seminario o de cualquier otro instituto de educación no están para escuchar las confesiones sacramentales de los estudiantes que residen en la misma casa, a menos que en casos particulares el estudiante voluntariamente así lo solicite.”

- Recurriendo a varias escuelas de espiritualidad y psicología, esta sección tratará sobre algunas maneras de conducir una sesión de *acompañamiento*.

### **Estructura básica de una sesión de *acompañamiento***

En la formación, el acompañamiento funciona mejor cuando se establece formalmente. Puesto que hoy en día se ve como una de las estructuras básicas en el proceso de formación, se le trata con mucha seriedad. El formador y el candidato acuerdan la hora y el lugar del encuentro de modo que les convenga a ambos. La hora del encuentro no se modifica salvo en circunstancias muy excepcionales. El *acompañamiento vocacional* tiene lugar en intervalos regulares, normalmente de acuerdo con la necesidad del candidato y las restricciones que tenga el formador por su horario. Lo ideal es que suceda una vez a la semana y nunca menos de una vez cada dos semanas.

Un candidato se puede “mantener debajo del radar” dentro del marco de la formación, donde hay muchos candidatos como él; donde la proporción del personal respecto de la población de estudiantes haría humanamente imposible llegar a conocer cada candidato personalmente. Por tanto, el formador debe hacerse responsable de un número de candidatos que le permita tener encuentros regulares de apropiada duración con cada uno de ellos, ya que una de las mejores maneras que tiene para conocerlos es a través de un *acompañamiento individual*. Esto significa que siempre se debe tener en cuenta la proporción del personal en relación con la población de candidatos.

### **Escucha**

En el encuentro de *acompañamiento*, la **escucha activa**<sup>24</sup> es probablemente la actividad más importante que sucede en cualquier momento de cualquier sesión. En una conversación cualquiera entre dos personas, extrañamente hay buena escucha. Tan pronto como una persona inicia un tema, la otra interviene con su propia experiencia al respecto y luego lleva la conversación en una dirección más agradable para ella misma. Escuchar es algo más que simplemente oír. Podemos oír cada palabra que otra persona dice, estar en capacidad de repetir textualmente lo que se dijo y aun así no haber comprendido lo que la persona intentó realmente comunicar. La comunicación ocurre en muchos niveles, inclusive en el lenguaje corporal no-verbal y el hablado. La escucha tiene lugar entre el formador y el estudiante, y también dentro de cada uno de ellos. Uno escucha al otro y al mismo tiempo cada uno está escuchando lo que está pasando dentro de sí mismo.

---

24

Este término fue acuñado por Thomas Gordon y aparece en su libro *Parent Effectiveness Training: The Tested New Way to Raise Responsible Children*, New York, Wyden, 1970.

La escucha activa permite construir una conexión y una relación empática entre el formador y el candidato. Por medio de la escucha activa se construye realmente la confianza entre las dos personas involucradas. A su vez, esto facilita el descubrimiento, ya que tiende un puente entre las diferencias generacionales, de género y de raza.

A través de la escucha activa es posible también recoger información acerca de una situación específica. Por ejemplo, la descripción entusiasta que un candidato hace de un suceso en el cual no menciona el papel de una persona importante para él, y que estuvo también presente en el suceso, alerta al formador acerca de la posible existencia de tensión o daño en esa relación. La descripción entusiasta del suceso puede servir para ocultar la tensión en la relación.

La escucha activa ayuda también a crear una base de influencia para el formador, porque este aprende más acerca de la persona de lo que la persona realmente se da cuenta. Además, le da al candidato la oportunidad de asumir la responsabilidad de sí mismo<sup>25</sup>. Cuando este se escucha a sí mismo describiendo una relación o situación, a menudo choca con conexiones que él no pudo hacer mientras estuvo dentro de esa situación o de la relación.

Así como los demás profesionales, el formador **escucha**<sup>26</sup>, de manera que puede comprender al otro. Para profundizar en esta comprensión, interactúa con el candidato haciendo “**más preguntas**” en la *sesión de acompañamiento*, con la intención, en última instancia, de indagar junto con el candidato (sus) certezas, creencias, actitudes, sentimientos y comportamientos. Esto con el fin de poder discernir el origen, efecto y orientación de estas tendencias humanas a la luz de los valores que el candidato proclama por el solo hecho de estar en la vida religiosa o el seminario.

La escucha requiere asimismo que el formador:

- *Cree una atmósfera* de respeto y hospitalidad hacia el otro generando un espacio seguro en el cual la persona se sienta libre para abrir su mente y hablar sin temor de ser juzgado. El corolario para el formador es que podrá oír al otro de principio a fin, mirar hacia atrás o replantear lo dicho. Hará esto sin ofrecer su propio discernimiento del tema. Así, la otra persona podrá continuar indagando libremente lo que le está pasando y entonces llegar a la comprensión de su situación específica en su propio tiempo.
- Haga todo el esfuerzo para enfrentar el reto de la *paciencia y la apertura* y así poder tomarse el tiempo para comprender de dónde viene el candidato, lo cual a

---

25

Nelson-Jones R., 2005.

26

El formador aprende a escuchar también con el “tercer” oído. Esto significa escuchar el tono de la voz y ver los movimientos del cuerpo cuando se habla de un tema particular. Por ejemplo, el formador debe preguntarse a sí mismo qué está pasando si un candidato habla solo de su padre y parece muy incómodo cuando habla acerca de su madre, o habla solo acerca de su familia y no tiene nada que decir acerca de sus amigos.

su vez le permitirá a este tener la libertad para elegir adónde cree que debería ir en términos de modificar su comportamiento o cambiar sus actitudes.

- Muestre *empatía*<sup>27</sup>, especialmente cuando el candidato enfrente aspectos difíciles y dolorosos de su vida. Esto requiere de un espíritu generoso y un corazón acogedor, de modo que el oyente pueda hacer a un lado sus propios pensamientos y sentimientos a fin de ser capaz de entrar en el mundo del otro. Por ejemplo, cuando el candidato esté hablando de sus relaciones familiares tempranas, que pueden o no corresponder con las propias del formador, él esté abierto a escuchar y empatizar.
- Sea capaz de *ampliar el horizonte del candidato*. Para hacer esto, el formador, en el marco del acompañamiento, necesita aprender cómo devolver (*reflect back*) lo que escuchó de tal manera que la persona que lo escuche lo pueda reconocer como propio y al mismo tiempo la ayude a estar atenta de su respuesta habitual, con el fin de imaginar y poner en acción otro modo de pensar, sentir o ser. En este sentido, es importante devolver primero los sentimientos antes que los pensamientos, por si la persona pierde contacto con el sentimiento. Los sentimientos pueden ser con frecuencia el indicador más importante de lo que está pasando en la persona, pero son mucho más breves que los pensamientos. En el *acompañamiento*, la atención se dirige hacia los sentimientos, los pensamientos y el comportamiento, en ese orden.

## Mecanismos de defensa

Los mecanismos de defensa son estrategias que una persona utiliza para evitar el reconocimiento consciente de ciertos pensamientos y sentimientos que la harían sentir ansiosa.

El **Aislamiento** es un mecanismo de defensa utilizado por una persona a quien le resulta muy difícil expresar directamente sus sentimientos y por ello los describirá en lugar de expresarlos. Por ejemplo, un hombre que no es capaz de decirle a la mujer que ama “Te amo”, lo que dirá en vez de eso será algo como: “Tú significas muchísimo para mí”. En la sesión de *acompañamiento*, la persona que tienda al uso del aislamiento como defensa pondrá mucha atención a lo que piensa y muy poca a lo que siente.

La **Formación reactiva** es otra defensa que puede obligar a la persona a responder de manera exactamente opuesta a lo que realmente está sintiendo. Los sentimientos no reconocidos elevan los niveles de ansiedad hasta llegar a ser incómodamente altos, por lo cual la persona no los puede expresar abiertamente. Por ejemplo, si una mujer está

Según Rogers, la capacidad de “percibir el mundo interno del cliente, lleno de significados privados y personales, como si fuera el tuyo propio, pero sin perder jamás la característica de ‘como si’”. Eso es empatía.” En Rogers, C.R., *On Becoming a Person*, Boston, Houghton and Mifflin, 1962, capítulo 3.

molesta con su madre, en lugar de admitirlo insiste en repetir frases del tipo: “¿Cómo podría estar molesta con mi madre si ella es demasiado adorable conmigo?”.

Cuando la persona utiliza defensivamente el mecanismo de la **Represión**<sup>28</sup> es muy capaz de hablar acerca de lo que siente, pero no tiene la más mínima idea de **por qué** puede sentirlo. Si se le pregunta por qué siente de la manera en que lo hace, responderá rápidamente: “No lo sé”.

Utilizar defensivamente el **silencio** es otra manera muy efectiva de resistir los temas incómodos. Si se induce al candidato a decir lo que está pasando por su mente, su respuesta puede ser algo como: “Realmente no tengo nada que decir hoy”. Esto puede suceder a menudo como consecuencia de una sesión anterior particularmente fructífera, y especialmente si la persona tiende a ser conflictiva en el eje intimidación/aislamiento<sup>29</sup>. En términos sencillos, esto significa que si el candidato se abre en una sesión de acompañamiento y habla acerca de un tema del cual jamás había hablado antes, podría “meterse en su caparazón” durante la siguiente y quizá demás sesiones debido a la ansiedad producto de esa apertura. Usará el silencio como defensa hasta cuando la ansiedad disminuya y su confianza básica en la otra persona le lleve la delantera de nuevo a la ansiedad.

## La resistencia

La resistencia es también una forma de defensa. En algún momento, el candidato no está dispuesto o no está en capacidad temporalmente de participar más en el proceso. Cuando se resiste, el candidato iniciará la sesión diciendo que no tiene “nada que decir” o algo por el estilo, o permanecerá en silencio. De otro lado, podría empezar a hablar en abstracto y sin trascendencia acerca de cosas que tienen poca importancia en su vida real. En resumen, deja de comunicar sus pensamientos y sentimientos reales libremente. Al mismo tiempo, se resiste ante el formador y ya no escucha lo que se le dice. Para él están bloqueados ambos aspectos de la comunicación, la emisión y la recepción.

La comprensión de las propias resistencias puede ser más útil para el crecimiento y el autoconocimiento que el recuerdo de las propias experiencias.

Weiner<sup>30</sup> habla de cuatro fuentes diferentes de resistencia:

---

28

La Represión es “normal” en el sentido que permite a la persona ocuparse de los estímulos constantes que provienen de la vida diaria. La represión normal permite a la persona distinguir entre la realidad externa y la interna. Cuando la represión falla, se dice que la persona es psicótica.

29

Erickson, Erik, *Childhood and Society*, (1950), London, Vintage, 1995, capítulo 7.

30

Weiner, I.B., Bornstein, R.F., *Principles of Psychotherapy. Promoting Evidence-Based Psychodynamic Practice*, Third Edition, New Jersey, Wiley, 2009, 162.

- Resistencia al cambio
- Resistencia al contenido
- Resistencia de transferencia
- Resistencia de carácter

La resistencia **al cambio** se presenta porque la persona alcanza algún tipo de satisfacción emocional y por ello no quiere cambiar, no obstante en su comportamiento se evidencie un trastorno o sea maladaptativo.

La resistencia **al contenido** se nota y acepta con facilidad especialmente si el candidato se enfrenta con aspectos de su vida que son muy dolorosos, como recuerdos tempranos de abuso o traumas infantiles.

La resistencia de **transferencia** proviene de los sentimientos, positivos o negativos, que el candidato experimenta hacia la persona del formador como resultado de desplazar en estas actitudes que siente hacia personas importantes de su vida previa. La transferencia positiva impide una comunicación sincera en el marco del *acompañamiento*, y la transferencia negativa puede originar reacciones pasivo-depresivas que a su vez obstaculizan también una comunicación honesta. Los sentimientos transferenciales a menudo provocan resistencia a su contenido porque admitirlos es con frecuencia vergonzoso.

La **resistencia de carácter** nos ubica en la esfera de la personalidad y en los mecanismos de defensa habituales que la persona tiende a utilizar.

### **Responder a la resistencia**

Weiner<sup>31</sup> señala cuatro elementos importantes para tratar con el comportamiento resistente. En primer lugar, habla de *permitir que la resistencia se construya*; en segundo lugar, habla acerca de *sortear la resistencia*; en tercer lugar, se refiere a *indagar el comportamiento resistente*; y, finalmente, propone *derribar la resistencia*.

Es necesario permitir que la *resistencia se construya* para que el candidato pueda tener una evidencia sólida de que algún aspecto de su comportamiento se resiste al proceso. Por ejemplo, que se llegue tarde a una sesión se interpreta a menudo como una resistencia. Si una persona que nunca llega tarde se retrasa cinco minutos y tiene como excusa que recibió una llamada telefónica justo cuando se dirigía a la cita, no habría sustento para decir que su comportamiento es de resistencia. Pero si tres veces seguidas la persona manifiesta que la razón de su demora se debe a que alguien lo retuvo y esto ocurre especialmente luego de una sesión difícil o una serie de sesiones difíciles, será necesario traerlo a colación.

En algunos candidatos podría ser necesario *sortear la resistencia*. Esto se puede lograr ofreciéndole apoyo a la persona para que disminuya el nivel de ansiedad que puede sentir al enfrentar el material que emerge. El formador podría decir algo como: “Siento que hay algo en tu mente de lo cual no estás dispuesto a hablar”. En tal circunstancia, el acompañante debe estar listo para exponer una evidencia sólida extraída de observaciones anteriores que vengan al caso, diciendo algo como: “Ya van tres veces seguidas que te sientas en silencio por mucho tiempo durante la sesión”. Para sortear la resistencia es necesario tener claro el material de las sesiones.

En tercer lugar, Weiner habla de *indagar la resistencia*. Esto puede hacerse cuando no hay una razón de peso para centrarse en el contenido del material que el candidato manifiesta y se debe enfrentar la resistencia. Para indagar la resistencia, el acompañante iniciará ayudando al candidato a percibir que hay una brecha entre lo que este quiere hacer en las sesiones y lo que hace realmente en el aquí y el ahora cuando se resiste al proceso.

Finalmente, Weiner habla acerca de *derribar la resistencia*. Cuando el candidato acepta la resistencia y empieza a comprender el porqué, este material llega a ser parte del proceso de elaboración.

### **Haciendo el mejor uso de las preguntas en la sesión de acompañamiento**

Un aspecto importante del proceso de *acompañamiento* es la habilidad para hacer **preguntas** pertinentes que le permitan al estudiante indagar una temática. El *acompañamiento vocacional* se centra en el presente más que en el pasado. Por tanto, las preguntas deben ser abiertas más que cerradas. Las preguntas cerradas limitan las respuestas a hechos y monosílabos. La pregunta abierta es más útil porque permite al estudiante indagar una temática, acercarse a una interpretación y sacar una conclusión propia. Una pregunta cerrada se formula del siguiente modo: “¿Qué sentiste en la situación?”. Una pregunta abierta podría ser: “¿Qué significó eso para ti?”.

Existen también *preguntas que ayudan a explicitar sentimientos*. La integración<sup>32</sup> de los sentimientos es fundamental para la capacidad de crecer y desarrollarse de una persona,

---

32

La **integración** de los sentimientos significa que la persona tiene suficiente autoconsciencia de lo que siente en una situación dada y que además tiene la habilidad de expresar ese sentimiento de un modo socialmente adaptativo. La integración también la lleva a comportarse de una manera cada vez más congruente con los valores básicos a los que está adherida. La falta de integración se produce cuando una persona reprime, es decir, cuando la persona inconscientemente expulsa fuera de la consciencia sentimientos inaceptables. Sin embargo, esta es una solución temporal, ya que los sentimientos siempre encuentran una salida. La expresión “sin control” de los sentimientos puede llevar a la persona a berrinches por la rabia o frustración. Cuando la “tormenta” cesa, la persona “vuelve a la normalidad” pero sin haber aprendido nada de la situación, y recurrirá nuevamente a la “tormenta” cuando aumente la frustración una vez más.

pero muchas de ellas evitan enérgicamente que sus sentimientos se hagan conscientes. El formador ayuda a la persona a que experimente, exprese e indague sentimientos, escuchando activamente, prestando atención a las palabras sensibles, el lenguaje corporal y la modulación de la voz.

A veces, es muy útil cuando el formador reformula la pregunta del candidato y le abre un horizonte y un modo de ver nuevos que nunca había imaginado hasta ese momento.

Una pregunta como: “¿Por qué eso es tan importante para ti?”, es útil si se quiere explicitar una respuesta que dice algo acerca de lo que es significativo para el individuo.

El formador debe también cuestionar al candidato si siente que recibe mensajes incoherentes. Por ejemplo, le puede hacer notar la discrepancia entre lo que dice y su expresión facial, señalando: “Usted dice que está molesto y aun así está sonriendo todo el tiempo”.

Podrían también cuestionarse distorsiones de la realidad. Por ejemplo, cuando un estudiante dice: “Ellos quieren molestarte”, el formador puede responder con una pregunta como: “¿Qué evidencia tiene de eso?” o “¿Cree que podría haber otra manera de interpretar esta situación?”.

### **La Clarificación, una base importante para el desafío constructivo**

Para recoger suficiente información y tener buen conocimiento de los hechos, es esencial solicitar clarificación acerca de lo que se comenta. La clarificación es una buena base para ayudar al candidato a que amplíe sus horizontes.

### **Realimentación constructiva**

La realimentación es otro elemento importante en el marco del *acompañamiento*. Es útil para el candidato tener la sensación de que se mueve en la dirección correcta.

### **La relación entre el formador y el candidato en la situación de *acompañamiento***

Es importante explorar la **relación entre el formador y la persona en formación**. Se ha indicado ya que el formador debe ser una persona capaz de relacionarse con otro y haber alcanzado un nivel de madurez que le permita saber que el candidato no es una fuente de suministro emocional para sus necesidades narcisistas. Se debe respetar el “profesionalismo” de la relación en todo momento. Como sucede en todas las relaciones,

tomará tiempo alcanzar un nivel óptimo de trabajo. Los valores a los que cada uno se adhiere son una influencia tácita y poderosa en esta relación<sup>33</sup>.

Los valores humanos que importan en el encuentro son:

- Tener un profundo respeto por la persona.
- Creer hondamente que es posible crecer y desarrollarse con los valores propios y en la propia vocación.
- Comprender y empatizar con la debilidad y la vulnerabilidad humanas, y al mismo tiempo ser capaz de desafiar y provocar cuando sea necesario.
- Creer que la persona es buena por naturaleza y al mismo tiempo tener presente la tendencia demasiado humana de buscar la manera más fácil de hacer las cosas<sup>34</sup>.

### **Los límites en el marco del *acompañamiento vocacional***

Se debe mantener un **límite respetuoso** dentro y fuera del marco de *acompañamiento*. Esto requiere de la habilidad para no salirse de la delgada línea que separa una relación cercana y respetuosa de otra que puede poner en una situación comprometedoras a los involucrados en cualquiera de sus áreas de interacción. El formador jamás puede involucrarse en ningún tipo de chantaje emocional ni cometer actos sexuales con el candidato. Su responsabilidad es hacer todo el esfuerzo posible para asegurar que la persona crezca en una interdependencia madura como resultado de las sesiones de *acompañamiento* y que no sea atraída hacia una relación de dependencia que la deje menos madura al final del periodo de formación. Para poder ser transparente y preciso en este aspecto, el formador necesita regularmente una buena supervisión profesional si pretende llevar a cabo este importante y delicado ministerio.

Para que se mantengan los límites, un factor fundamental es que el formador le garantice al candidato confidencialidad, pero esta no puede ser absoluta y además está limitada en tres aspectos importantes.

En primer lugar, la confidencialidad está limitada porque el formador, luego de un cierto periodo de tiempo, es el responsable de presentar el candidato ante sus superiores como idóneo o no apto para la ordenación o la profesión. Esto significa que aun cuando el formador no revelará textualmente lo que le ha sido confiado, tendrá que compartir su opinión acerca de la aptitud o no para el estilo de vida religioso. Por tanto, debe dar su informe en un lenguaje comprensible y guardándose siempre de no revelar detalles personales compartidos por el candidato. Hay maneras de describir los niveles de

---

33

En *Orientaciones*, 6, la Iglesia insiste mucho en el hecho de que si a un psicólogo se le permite colaborar en el proceso de formación, este debe tener valores acorde con los de la persona en formación; de otro modo, en ella podría tener lugar una seria confusión y un posible socavamiento de sus valores.

34

Nelson-Jones, 2005, 14.

madurez humana que se pueden comprender en términos de aptitud o idoneidad para la vida religiosa sin entrar en detalles.

En segundo lugar, la confidencialidad no se puede mantener si existe peligro de que el candidato se haga daño a sí mismo o a otros.

En tercer lugar, si existe la posibilidad de que un menor de edad corra peligro de abuso sexual, en procura del bien común se debe quebrantar la confidencialidad.

### **Diferencias multiculturales en el marco del *acompañamiento***

Es importante respetar la cultura de la cual proviene el candidato. Hoy en día, muchos escenarios de formación son multiculturales. Esto conlleva el desafío de la enculturación, que significa no solo tolerar otra cultura, sino estar abierto a formarse en ella. El Evangelio y la cultura de la congregación desafían a todas las culturas por igual.

El formador siempre debe estar consciente de la influencia, algunas veces consciente pero la mayoría de ellas inconsciente, que tienen la percepción, los prejuicios y el poder de la cultura dominante cuando emprende una *sesión de acompañamiento* con una persona que pertenece a otra cultura. Un aspecto de esta que no siempre pasa al primer plano es la diversidad cultural intergeneracional que existe en las congregaciones y por consiguiente también en sus marcos de formación. En los países occidentales, por ejemplo, la cultura prevaleciente tiende a la negación de los valores Cristianos, a fomentar actitudes que menosprecian la elección y la constancia, y a incitar la dependencia del consumismo y las perspectivas erróneas acerca de la sexualidad, todo lo cual jugará su papel en la formación de actitudes básicas y valores en el futuro candidato. La persona que elige la vida religiosa debe estar cada vez más consciente de que “pertenece a una minoría y que se opone a *muchas cosas* que parecen buenas, obvias y lógicas para el espíritu del mundo que lo rodea”<sup>35</sup>. El desafío de construir una identidad vocacional con raíces profundas para mantenerse firme en un contexto como el mencionado no es para pusilánimes.

Podría ser de ayuda tener en cuenta otros ejemplos de cómo la cultura dominante puede haber influido en los candidatos que han ingresado a la vida religiosa o al seminario durante estos años.

Muchos formadores que hoy en día están en los noviciados y seminarios pudieron haberse formado en un periodo cuando el deseo de cambio, tanto en el mundo como en la Iglesia, estaba tomando fuerza y se manifestaba en las estructuras y mentalidades que se habían mantenido estáticas por muchas décadas. Las personas que actualmente eligen la vida religiosa nacieron en ese planeta revolucionado y ahora buscan lo que les dé un

sentido de identidad y seguridad. Esto significa que su visión de lo que es útil para su crecimiento puede diferir mucho de la del formador.

En segundo lugar, los miembros nuevos de hoy en día se forman en un mundo donde la conexión es importante para sus vidas, pero la comunicación real a menudo se evita. Mientras que un candidato puede tener muchos conocidos, las verdaderas amistades con personas que no hacen parte de un círculo familiar cerrado o con amigos de la infancia y que tienen como base la capacidad para tener intimidad psicológica real pueden ser pocas.

La tendencia a evitar cualquier cosa que cree desarmonía interna es muy fuerte, y ya que las personas jóvenes tienen muchas formas de saltar de una actividad a la siguiente, quizá nunca tengan la oportunidad de estar consigo mismas el tiempo suficiente para elaborar algo que les cause tensión en su interior. Todas estas actitudes repercuten directamente en el trabajo de *acompañamiento*.

Una de las cosas más importantes que los formadores deben aprender de la psicología es que la influencia de la percepción es muy fuerte y que la persona tiende a pensar que todos los demás perciben las cosas como ella lo hace. Este es un reto que debe tenerse en cuenta sobre todo si el formador hace parte de la cultura dominante.

La teoría del constructivismo social resalta la importancia tanto del ambiente como del contexto. Lo que experimentamos a través de estar en el mundo afecta nuestro pensamiento, emociones y comportamiento, y construimos sentido a partir de lo que experimentemos por nosotros mismos<sup>36</sup>. Si el formador acompaña a los candidatos en un encuadre multicultural, entonces es útil estar consciente de que el comportamiento de los estudiantes podría variar según la cultura de estos. Por ejemplo, cuando se escucha a alguien del hemisferio norte, es apropiado mirarle a los ojos directamente; mientras se habla, el contacto visual es menos frecuente. Algunos afro-descendientes se comportan del modo exactamente opuesto, pues manifiestan mayor contacto visual cuando hablan y menor cuando escuchan. Otro ejemplo es el espacio físico. Es común en los países árabes y del medio oriente tener una distancia de 15 a 30 cm para conversar; esta distancia es incómoda para un europeo, más inclinado a permanecer “a distancia” [an “*arm’s length*”; literalmente: “a un brazo de distancia”].

El tiempo es otro factor que revela diferencias culturales; un norteamericano considera muy importante estar “a tiempo” en una entrevista. En cambio, varios países suramericanos funcionan según una visión del tiempo “subjetiva” [a “*being*” view of *time*] y no necesariamente conforme con la hora establecida previamente para la cita. Las diferencias culturales requieren comprensión a fin de que no obstruyan la efectividad pedagógica esencial del acompañamiento.

## SECCIÓN IV

### **¿Quién es responsable del *Acompañamiento Vocacional*?**

#### a. *La persona que acompaña. El Formador*

El formador, quien dirige el *acompañamiento individual*, es la persona encargada por la congregación para **caminar al lado** del candidato su recorrido personal de discernimiento y crecimiento en la vocación. El formador se dará cuenta que él es el punto de apoyo entre lo bueno del candidato y lo bueno de la Iglesia/congregación.

Las *Orientaciones* exigen que el **formador conozca los fundamentos de las ciencias humanas**<sup>37</sup> y que **sea capaz de**<sup>38</sup>:

- Percibir las verdaderas motivaciones del candidato.
- Distinguir las barreras que no le permiten integrar la madurez humana y la Cristiana.
- Percatarse de algún trastorno mental presente en el candidato.
- Evaluar con precisión y prudencia la historia del candidato.
- Saber cómo evaluar a la persona en su totalidad, sin olvidar la naturaleza progresiva del desarrollo.
- Ver los puntos fuertes y débiles del candidato así como su nivel de consciencia acerca de sus propios problemas.
- Discernir la capacidad del candidato para controlar su comportamiento en términos de responsabilidad y libertad.

Los documentos<sup>39</sup> no dejan de enfatizar la importancia que debe tener la **preparación del formador** para este exigente y delicado trabajo, así como la ayuda que este necesita para llevarlo a cabo.

Puede ocurrir que el formador se dé cuenta que las heridas psicológicas del candidato están **fuera de su alcance** y entonces necesite remitir al joven a alguien apropiado que sea capaz de ayudarlo a seguir adelante en su caminar.

---

37

*Orientaciones*, 4.

38

*Orientaciones*, 4.

39

*Orientaciones*, 3, 4; *Pastores Dabo Vobis*, 57, 58, 59; *Orientaciones para la educación en el celibato sacerdotal*, 35, 38.

Entender las motivaciones propias no es un proceso fácil, y a fin de empatizar y ponerse en los zapatos del otro, el formador debe haber **hecho un trabajo consigo mismo** para poder ocuparse de las sesiones de crecimiento vocacional, de modo que esté en condiciones de empatizar con el candidato.

b. *La persona acompañada. El Candidato*

*Vita Consecrata*<sup>40</sup> nos dice que es “deber ineludible de todos quienes han sido llamados” hacerse responsables de su propio crecimiento y madurez en la vocación. El candidato debe asumir esta responsabilidad consciente y activamente. La formación no es algo impuesto, sino algo que debe emprenderse con un espíritu aventurero y lleno de gozo, abierto a lo que Dios revelará a lo largo del camino. Las virtudes que el futuro candidato adquirirá “oscilan entre el equilibrio general de la personalidad y la habilidad para soportar el peso de las responsabilidades pastorales, entre un conocimiento del espíritu humano y un sentido de justicia y lealtad”<sup>41</sup>. Algunas de estas cualidades son:

- Un significado estable de la identidad masculina o femenina.
- La capacidad de establecer relaciones con individuos y grupos.
- Un gran sentido de pertenencia, que junto con un firme sentido de la identidad personal son elementos centrales para la vida en comunidad.
- Un conocimiento de sí mismo, de los talentos y las limitaciones, así como poder integrarlo todo con la propia autoestima delante de Dios.
- La capacidad de corregirse a sí mismo.
- Una apreciación de la belleza en el sentido del “esplendor de la verdad”, además del arte de reconocerla.
- La capacidad de integrar la sexualidad de acuerdo con la tradición Cristiana.
- Una confianza que nace de la estima por la otra persona y que lleva a su aceptación.

Estas son algunas de las cualidades que un sacerdote o religioso debe acoger dentro de sí. Solo una persona narcisista e incapaz de ver sus defectos se atrevería a imaginar que podría asumir este inmenso trabajo sin la ayuda de la intermediación humana.

Algunos problemas<sup>42</sup> que obstaculizan el crecimiento vocacional del candidato incluyen:

- Excesiva dependencia afectiva.
- Agresión desproporcionada.
- Inhabilidad para asumir responsabilidades.

---

40

*Vita Consecrata*, 65.

41

*Orientaciones*, 2.

42

*Orientaciones*, 18.

- Incapacidad de establecer relaciones tranquilas con otros y dificultad para colaborar con la autoridad.
- Identidad sexual confusa.

c. El contexto de acompañamiento. **La comunidad de formación**

La actitud de la **comunidad** (comunidad de formación y demás) en el *acompañamiento* es un aspecto fundamental para el éxito del proceso de formación como un todo.

## Conclusión

El *acompañamiento vocacional* no es una novedad en la vida del sacerdote o del religioso. En todas las épocas ha habido quienes emprendieron el viaje con un sabio, un orientador espiritual, un “anamchara” o un alma gemela. Lo novedoso es cómo esto se ha convertido en el centro del proceso de formación.

En conclusión, se puede decir que el formador tiene y el candidato necesita tener consciencia de que **no existe atajo para el crecimiento y la madurez**. El *acompañamiento* es una relación a largo plazo, pues toma tiempo descubrir la motivación, sobre todo si la afecta lo inconsciente y teniendo en cuenta que cada persona es única. Nada puede remplazar la paciencia, imaginación y sabiduría de la mente y el corazón humanos del formador: paciencia para escuchar y por mucho tiempo; imaginación para adentrarse en el mundo de una persona particular, que es diferente de todos los demás mundos que existen; y sabiduría para encontrar una nueva manera de trabajar, junto con la gracia de Dios, en cada uno.

“Yo planté, Apolo regó; pero el crecimiento lo produjo Dios.” (1Corintios 3:6)

Así, cada generación se convierte en un eslabón de la cadena del Amor, que nos une a todos en el corazón Amoroso de Dios.

## Bibliografía

### Documentos religiosos

**BENEDICTO XVI.** *Luz del mundo. El Papa, la Iglesia y los signos de los tiempos. Una conversación con Peter Seewald.* Barcelona: Herder, 2010.

**CONGREGACIÓN PARA LA EDUCACIÓN CATÓLICA.** *Orientaciones para la educación en el celibato sacerdotal,* 1974.

**CONGREGACIÓN PARA LOS INSTITUTOS DE VIDA CONSAGRADA Y LAS SOCIEDADES DE VIDA APOSTÓLICA.** *Orientaciones sobre la formación en los institutos religiosos, Potissimum Institutione*, 1990.

**CONGREGACIÓN PARA LA EDUCACIÓN CATÓLICA.** *Directrices sobre la preparación de los formadores en los seminarios*, 1993.

**CONGREGACIÓN PARA EL CULTO DIVINO Y LA DISCIPLINA DE LOS SACRAMENTOS.** *Circular Letter to the Most Reverend Diocesan Bishops and other Ordinaries with Canonical Faculties to admit to Sacred Orders concerning: Scrutinies regarding the suitability of Candidates for Orders*, 1997.

**CONGREGACIÓN PARA LOS INSTITUTOS DE VIDA CONSAGRADA Y LAS SOCIEDADES DE VIDA APOSTÓLICA.** *Caminar desde Cristo: Un renovado compromiso de la vida consagrada en el tercer milenio*, 2002.

**CONGREGACIÓN PARA LA EDUCACIÓN CATÓLICA.** *Instrucción sobre los criterios de discernimiento vocacional en relación con las personas de tendencias homosexuales antes de su admisión al seminario y a las órdenes sagradas*, 2005.

**CONGREGACIÓN PARA LA EDUCACIÓN CATÓLICA.** *Orientaciones para el uso de las competencias de la psicología en la admisión y en la formación de los candidatos al sacerdocio*, 2008.

**JUAN PABLO II.** *Exhortación apostólica postsinodal Pastores Davo Vobis de su santidad Juan Pablo II al episcopado, al clero y a los fieles sobre la formación de los sacerdotes en la situación actual*, 1992.

**JUAN PABLO II.** *Exhortación apostólica postsinodal Vita Consecrata del Santo Padre Juan Pablo II al episcopado y al clero y a las órdenes y congregaciones religiosas, a las sociedades de vida apostólica, a los institutos seculares y a todos los fieles sobre la vida consagrada y su misión en la Iglesia y en el mundo*, 1996.

**PABLO VI.** *Summi Dei Verbum*, 1963. [Latín, inglés e italiano]

**PABLO VI.** *Enciclica Sacerdotalis Caelibatus de su Santidad Pablo VI sobre el celibato sacerdotal*, 1967.

**OBRA PONTIFICIA PARA LAS VOCACIONES ECLESIAÍSTICAS.** *Nuevas vocaciones para una nueva Europa (In verbo tuo...).* Documento final del Congreso Europeo sobre las Vocaciones al Sacerdocio y a la Vida Consagrada en Europa. Roma, 1997.

### **Orientación espiritual**

**BARRY, W.A., CONNOLLY, W.I.** *La práctica de la dirección espiritual.* España: Editorial Sal Terrae, 2011.

**DYCKMAN, K., CARROLL L.P.** *Inviting the Mystic Supporting the Prophet.* Paulist Press, 1981.

**FLEMING, D.L.** *Draw me into your Friendship: The Spiritual Exercises. A Literal Translation and a Contemporary Reading.* Saint Louis, Missouri, The Institute of Jesuit Resources, 1996.

**GRATTON, C.** *The Art of Spiritual Guidance. A Contemporary Approach to Growing in the Spirit.* N.Y., Crossroad, 2004.

**IGNACIO DE LOYOLA.** Ejercicios Espirituales: 325, 326, 327.  
**IMODA, F. S.J.** *Ejercicios Espirituales y psicología. La altura, la anchura y la profundidad.* (Ef3, 18), CIS 70 (1992) pp. 11-72.  
**RUFFING, J.** *Spiritual Direction. Beyond the Beginnings.* Paulist Press, 2000.  
**UNDERHILL, E.** *La mística. Estudio de la naturaleza y desarrollo de la conciencia espiritual.* Madrid: Trotta, 2006.  
**UNDERHILL, E.** *The Spiritual Live. Great Spiritual Truths for Everyday Life.* 3rd Edition, Boston, Oneworld Publications, 2000.  
**VON BALTHASAR, H.U.** *My Work in Retrospect.* San Francisco, Ignatius Press, 1952.  
**VON SPEYR, A.** *Handmaid of the Lord [Servidora del Señor].* San Francisco, Ignatius Press, 1985.

### Orientación psicológica

**BECK, A.T., WEISHAAR, M.E.** *Cognitive Therapy.* En: **CORSINI, R.J.** y **WEDDING, D.** (Comp.). *Current Psychotherapies.* 7th Edition, Belmont, Wadsworth, 2005, pp. 238-268.  
**BRAMMER, L.M., McDONALD, G.** *The Helping Relationship. Process and Skills,* Boston, Pearson Allyn & Bacon, 2002.  
**CARKHUFF, R.R.** *The Art of Helping [El arte de ayudar].* 6th Edition, Amherst, Human Resource Development Press, 1987.  
**COREY, G.** *Theory and Practice of Counselling and Psychotherapy.* 6th Edition, Belmont, Wadsworth, 2000.  
**COREY, M.S., COREY, G.** *Becoming a Helper.* 4th Edition, Belmont, Wadsworth, 2003.  
**CORSINI, R.J., WEDDING, D.** (Comp.). *Current Psychotherapies.* 7th Edition, Belmont, Wadsworth, 2005.  
**EGAN, G.** *El orientador experto. Un modelo para la ayuda sistemática y la relación interpersonal.* México: Grupo Editorial Iberoamérica, 1981.  
**KENNEDY, E., CHARLES, S.** *On Becoming a Counsellor. A Basic Guide for non Professional Counsellors and Helpers.* New York, Crossroad Publications, 2001.  
**ELLIS, A.** *Rational Emotive Behaviour Therapy.* En: **CORSINI, R.J.** y **WEDDING, D.** (Comp.). *Current Psychotherapies.* 7th Edition, Belmont, Wadsworth, 2005, pp. 166-201.  
**FRANKL, V.E.** *La voluntad de sentido. Conferencias escogidas sobre Logoterapia.* Barcelona: Herder, 1982.  
**GLADWELL, M.** *Blink. Inteligencia intuitiva. ¿Por qué sabemos la verdad en dos segundos?* Punto de Lectura, 2010.  
**GORDON, T.** *Técnicas eficaces para padres. TEP. El programa realmente eficaz para educar niños responsables.* Barcelona: Medici, 2006.  
**GREENBERG, L.S., RICE, L.N., ELLIOTT, R.** *Facilitating Emotional Change. The Moment by Moment Process.* New York, Guildford Press, 1993.  
**IVEY, A.E., IVEY, M.B., SIMEK-MORGAN, L.** *Counselling and Psychotherapy. A multicultural Perspective.* 4th Edition, Boston, Allyn & Bacon, 1997.

- KELLMAN, H.C.** “Compliance, Identification and Internalisation: Three Processes of Attitude Change”. En: **Journal of Conflict Resolution**, 1958, pp. 51-60.
- MAY, R., YALOM, I.D.** Existencial Psychotherapy. En: **CORSINI, R.J.** y **WEDDING, D.** (Comp.). *Current Psychotherapies*. 7th Edition, Belmont, Wadsworth, 2005, pp. 269-298.
- NELSON-JONES, R.** *Theory and Practice of Counselling and Therapy*. 3rd Edition, London, Sage, 2001.
- NELSON-JONES, R.** *Practical Counselling and Helping Skills*. 5th Edition, London, Sage, 2005.
- PETRUSKA, L.** *Generation X: The Silent Gap*. **Human Development**, Fall, 2003, Vol. 24, no 3.
- RATZINGER, J. Cardinal.** *Values in a Time of Upheaval* [Valores en un tiempo de agitación]. San Francisco, Ignatius Press, 2005.
- SULLIVAN, H.S.** *La entrevista psiquiátrica*. Buenos Aires: Editorial Psique, 1973.
- WEINER, I.B., BORNSTEIN, R.F.** *Principles of Psychotherapy. Promoting Evidence-based Psychodynamic Practice*. 3rd Edition, New Jersey, Wiley, 2009.
- YALOM, I.D. LESZCZ, M.** *Teoría y Práctica de la psicoterapia de grupo*. México: F.C.E., 1986.

### **Acompañamiento vocacional**

- COSTA, M.** *Accompagnare nella scelta dello stato di vita (I): chiarificazioni iniziali e atteggiamenti da favorire*. En: **Tredimensioni**, I, 2004, 122-141.
- COSTA, M.** *Accompagnare nella scelta dello stato di vita (II): attenzioni di metodo e relazioni da favorire*. En: **Tredimensioni**, I, 2004, 235-252.
- EZEANI, C.C.** *Rooted in Christ. Insights into Contemporary Religious and Priestly Formation*. Iperu-Remo, Ambassador Press, 2007.
- GUARINELLI, S.** *Psicologia della relazione pastorale*. Bologna: EDB, 2008, pp. 265-301.
- KIELY, B.M.** *Psychology and Moral Development. Some Lines of Convergence*. Rome: Gregorian University Press, 1987.
- PARTINI, A.** *L'inizio del cammino vocazionale e le qualità necessarie*. En: **Tredimensioni**, I, 2004, 296-303.
- RULLA, L.** *Antropología de la vocación cristiana, I: Bases Interdisciplinarias*. Madrid: Sociedad de Educación Atenas, 1990.
- RULLA, L. ET AL.** *Antropología de la vocación cristiana, II: Confirmaciones Existenciales*. Madrid: Sociedad de Educación Atenas, 1994.
- RULLA, L. ET AL.** *Psicología profunda y vocación*. 2 Volúmenes. Madrid: Sociedad de Educación Atenas, 1986.