

# Hacia un perfil de responsabilidades de un párroco<sup>\*</sup>

JAVIER DÍAZ TEJO<sup>\*\*</sup>

## RESUMEN

A la luz del Año Sacerdotal 2009, convocado por el Papa Benedicto XVI, se revisa la larga lista de actividades que generalmente cumple un párroco, tanto las asignadas por el *Código de Derecho Canónico*, como aquellas exigidas desde el ejercicio cotidiano. Luego, se señalan algunas graves consecuencias que tiene para la integridad de los párrocos seguir una actividad desmesurada, buscando en el concepto de “perfil de responsabilidades” una organización más sintética de sus tareas, ofreciendo orden, prioridades y sentido. Finalmente, se hace una propuesta de perfil de responsabilidades para un párroco, concluyendo este artículo con futuros caminos de reflexión y aplicación.

**Palabras clave:** Párroco – parroquia – perfil de responsabilidades - conversión estructural - organización.

## ABSTRACT

In light of the Priestly Year of 2009, announced by Pope Benedict XVI, a long list of activities which are typically fulfilled by a parish priest, including those assigned by the Code of Canon Law as well as those urged by everyday practice, will be reviewed. Soon, serious consequences will be distinguished which will, for the integrity of the parish priests, delineate excessive activity, including the search for a conceptual “profile of responsibilities” which will be an organization to synthesize their duties, to offer order, priorities and meaning. Finally, a proposal for this profile of responsibilities of a parish priest will be proposed, concluding this article with future paths of reflection and application.

**Key words:** parish priest, parish church, profile of responsibilities, structural conversion, organization.

\* Basada en la ponencia del autor en la “II Jornada de Estudios de la *Sociedad Chilena de Catequetas*”, el 4 de septiembre de 2010.

\*\* Chileno, laico, Vicepresidente de la Sociedad Chilena de Catequetas, Secretario Ejecutivo del *Equipo de Evangelización y Catequesis* de la Congregación Salesiana (EDEC). edec@salesianos.cl

## Introducción

En marzo de 2009, el Santo Padre Benedicto XVI convocó a toda la Iglesia a celebrar un año sacerdotal, desde el mes de junio de ese año hasta el mismo mes de 2010, con motivo de los 150 años del fallecimiento de san Juan María Vianney, el Cura de Ars, patrono de los sacerdotes. Para ello, el Santo Padre invitó a *“promover y coordinar las diversas iniciativas espirituales y pastorales que parezcan útiles para hacer que se perciba cada vez más la importancia del papel y de la misión del sacerdote en la Iglesia y en la sociedad contemporánea”* (Benedicto XVI, 2009).

La identidad y el servicio de quien ha sido llamado a ejercer el sacerdocio ministerial tienen una base teológica y antropológica muy rica. En este artículo, quisiera detenerme en el particular rol que algunos de ellos cumplen cuando son llamados por su Obispo a hacerse cargo de manera especial de una porción del Pueblo de Dios confiada a su cuidado; son los párrocos.

En lo siguiente, se destacan las múltiples actividades que se les pide realizar a los párrocos para cumplir responsablemente su servicio, así como algunas críticas reiteradas que se levantan contra ellos desde el mundo pastoral; este estado de cosas lo entiendo como señal de un problema de fondo, radicado en la falta de un modelo, focalizado en lo esencial, consensuado y operativo, de las áreas de responsabilidad de un párroco, lo que, entre otros efectos, origina una sobreexigencia, endógena y exógena, hacia su persona. A la luz de algunos conceptos de la psicología organizacional, se proponen criterios para esbozar un perfil de responsabilidades que haga más eficiente su servicio y cuide de su persona. En el contexto de la implementación progresiva de una cultura vocacional en nuestra Iglesia en Chile, este artículo, de fondo, no es sino una muestra de fraternidad de un hermano laico hacia sus hermanos presbíteros.

## Rol tradicional del párroco

El Código de Derecho Canónico (CIC), especialmente en los cánones 515 al 552, trata sobre el párroco y la parroquia. Ahí se señala:

*“El párroco es el pastor propio de la parroquia que se le confía, y ejerce la cura pastoral de la comunidad que le está encomendada bajo la autoridad del Obispo diocesano, en cuyo ministerio de Cristo ha sido llamado a participar, para que en esa misma comunidad*

*cumpla las funciones de enseñar, santificar y regir, con la cooperación también de otros presbíteros o diáconos, y con la ayuda de fieles laicos, conforme a la norma del derecho” (can. 519).*

Más adelante, al desglosar su servicio, se pide que el párroco cuide de la formación de los fieles por medio de la homilía y la catequesis, especialmente de niños y jóvenes, y aun de los alejados; que promueva iniciativas que estimulan el espíritu evangélico; que haga de los sacramentos, especialmente la Eucaristía y la Reconciliación, sus actividades centrales; que promueva la oración y la vida litúrgica, vigilando que no se introduzcan abusos (cf. CIC, can. 528). Se pide también que visite las familias de sus fieles, a los pobres y migrantes, llevando consuelo en caso de sufrimiento, y que ayude a que los padres cumplan con su tarea educativa; además, que promueva la función propia de los laicos, y coopere con el Obispo y su clero en la promoción de la comunión eclesial (cf. CIC, can. 529). Explícitamente, más adelante se detalla:

*“Son funciones que se encomiendan especialmente al párroco las siguientes:*

*1º. La administración del bautismo;*

*2º. la administración del sacramento de la confirmación a quienes se encuentren en peligro de muerte, conforme a la norma del can. 883, n. 3;*

*3º. la administración del Viático y de la unción de los enfermos, sin perjuicio de lo que prescribe el can. 1003, PP 2 y 3; asimismo, impartir la bendición apostólica;*

*4º. la asistencia a los matrimonios y bendición nupcial;*

*5º. la celebración de funerales;*

*6º. la bendición de la pila bautismal en tiempo pascual, la presidencia de las procesiones fuera de la iglesia y las bendiciones solemnes fuera de la iglesia;*

*7º. la celebración eucarística más solemne los domingos y fiestas de precepto” (CIC, can. 530).*

Además de lo señalado por el Código de Derecho Canónico como texto legislativo vinculante para la Iglesia latina, diversos documentos pastorales señalan al párroco como un factor clave de la evangelización que la Iglesia lleva a cabo a nivel local. Considerando la crítica situación que vive la Iglesia en la cultura actual, y las exigencias que se levantan hacia la Parroquia como estructura visible de la Iglesia universal en un territorio determinado, no es sorpresa descubrir el

alto número de tareas que principalmente recaen en el párroco. Por ejemplo:

- El Párroco ha de presidir toda la pastoral parroquial (Conferencia Episcopal de Chile, 2009b: 475), cuidando que la Eucaristía sea el centro de la vida de la comunidad; él *“está obligado a celebrar cada domingo y fiesta de precepto una misa por el pueblo que se le ha confiado”* (Ibid.: 312).
- El párroco debe preocuparse de estar muy cerca de los agentes de pastoral. En ese sentido se afirma que *“su presencia personal o al menos el contacto asiduo con los agentes de pastoral sacramental es imprescindible”* (Ibid.: 35), y debe velar *“por la permanente formación espiritual, doctrinal y metodológica del personal catequístico”* (Ibid.: 363), siendo el primer responsable de la catequesis familiar (Ibid.: 361).
- Una nueva área de preocupación de los párrocos es la iniciación cristiana de niños, jóvenes y adultos (Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006: 50). Específicamente sobre la iniciación de adultos, se afirma que *“en el caso del Párroco, él tendría que ser un modelo de fe adulta y su principal defensor en la parroquia”* (Comisión Nacional de Catequesis, 2011a: 51); y respecto a la iniciación de jóvenes se afirma que *“el rol del párroco es clave. Se ha visto que es muy valorado cuando participa en las reuniones de preparación de temas o dando algún tema a los grupos ... Asimismo, cuando el párroco instruye a los catequistas sobre temas públicos de la Iglesia Católica, los acerca más y les da herramientas para sólidas respuestas a los jóvenes”* (Comisión Nacional de Catequesis, 2011b, en prensa).
- Por su parte, a nivel estructural y de gestión, se señala que la comunidad parroquial necesita de una profunda renovación (Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006: 57 y Conferencia Episcopal de Chile, 2009a: 26-27, 34, 36-38). Por ello, tarea del párroco sería fomentar el diálogo y la comunión en su Parroquia, a semejanza del Obispo en la diócesis (Comisión Nacional de Catequesis, 2009: 194). Se le pide también *“seguir fortaleciendo las CEB, junto a sus consejos pastorales”* (Conferencia Episcopal de Chile, 2008: 69), con una opción preferencial por los pobres (Ibid.: 52.13); además: *“Reformular sus estructuras para que sean una red de comunidades y grupos”* (Vargas Bastidas), *“adecuando sus estructuras a una misión permanente”* (Conferencia Episcopal de

Chile, 2008: 82), promoviendo una mayor coordinación (Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006: 58).

- Pero los obispos en Aparecida subrayaron que la renovación de la Parroquia pasa por que el párroco sea un enamorado de Cristo, un ardoroso misionero, y no se contente con sólo administrar (DA 217). Por eso, sería necesario que él promueva la diversidad misionera de los laicos y se dedique generosamente al sacramento de la Reconciliación (Ibid.: 218).
- Además, debe dejar tiempo para visitar a los enfermos (Conferencia Episcopal de Chile, 2009b: 463) y estudiar cuidadosamente cuando se le presente la necesidad de absolver censuras de excomuniación (Ibid.: 442).

## Algunas críticas

Si sólo estas tareas recayesen sobre los hombros de cada párroco, impresiona su número, importancia y amplitud. Sin embargo, tal parece que muchos aún no dimensionan este cuadro. En efecto:

- Se dice que los párrocos no favorecen la capacidad de dar testimonio de unidad, comunión y acogida que tiene la Iglesia (Conferencia Episcopal de Chile, 2007: 13).
- Se constata entre los principales desafíos de la catequesis actual la necesidad de párrocos mejor formados, y se denuncia como tradicionalmente “*débil la presencia y cercanía de los párrocos hacia sus catequistas*” (Comisión Nacional de Catequesis, 2009: 36); y esto es así también a nivel latinoamericano (Consejo Episcopal Latinoamericano, 2006: 101).
- Nuestros obispos señalan que es necesario darles más importancia a los Consejos Pastorales y Económicos de las parroquias, a fin de superar “*cierto autoritarismo de una parte del clero*” (Conferencia Episcopal de Chile, 2008: 53.9), los que popularmente son llamados “curas dueño de fundo”.
- Específicamente en lo catequístico, los obispos latinoamericanos denunciaron que, entre otros, los párrocos no asumen con suficiente empeño la función que les corresponde como primeros catequistas (DA 311).

## Algunas consecuencias preocupantes

El alto número de tareas por cumplir, así como las presiones recibidas para que su servicio sea de mayor calidad, ha llevado a muchos párrocos a sobreexigirse, lo cual motivó al R. P. Michael Heher a denominar hilarantemente a algunos de ellos como “súper-párrocos”, emuladores de aquel párroco que, con “*sus puños llenos de recados telefónicos, grita a su secretaria mientras va saliendo al hospital, asegurándole que volverá para la reunión de catequistas a las cuatro*” (Heher: 1); cuadro que, por su parte, lleva al P. Francis Dorff a afirmar lapidariamente que la alta demanda que tienen los párrocos los está llevando a un “suicidio sacerdotal” y, peor, apoyado por la propia comunidad. Entre otras acciones, esto ocurriría cuando, como comunidad:

- “*Hacemos demandas ministeriales no razonables, es decir, injustas, sin considerar la salud física, psicológica, espiritual, ni las limitaciones personales del sacerdote.*”
- “*Alentamos y premiamos a nuestros sacerdotes por su tendencia a ser trabajólicos.*”
- “*Tratamos el trabajolismo como un valor religioso y no como un comportamiento comunitario y espiritualmente destructivo*” (Dorff: 1-2).

Precisamente, un estudio realizado en 2002 por el Centro de Investigaciones Socio-Culturales Bellarmino en nuestro país, y publicado en 2004, concluye que “*alrededor de un 45% de los sacerdotes encuestados presenta una alta probabilidad de estar desarrollando el síndrome [del burn-out]*” (Miranda y Romero: 7), entendido por este organismo experto en sociología religiosa como un “*estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por la involucración crónica en el trabajo en situaciones emocionalmente demandantes*” (Ibid.: 2).

Considerando esta grave situación, postulo que el desequilibrio surge no de la teología del ministerio ordenado, sino en el modo en que se pretende que esos rasgos se implementen en el caso especial que encarna el párroco; aquí prevalece la sumatoria constante e indiscriminada de nuevas exigencias y la consiguiente multiplicación y dispersión de acciones, lo que lleva comúnmente a la fragmentación personal de quien las realiza. En efecto, la Santa Sede afirma respecto a sus tareas esenciales: “*Más que funciones exclusivas del párroco, o incluso derechos exclusivos suyos, le son confiadas de modo especial en razón de su particular responsabilidad; debe por tanto realizarlas personalmente, en cuanto sea posible, o al menos seguir su desarrollo*” (Congregación para el Clero, 2002: 22).

Sin embargo, parece que parte de este cuadro es responsabilidad de los mismos párrocos, pues algunos reducen su servicio al funcionalismo, como denuncia la Santa Sede (Congregación para el Clero, 1994: 44), o, como dice el P. Cristián Precht, muchos presbíteros, por problemas de imagen personal, no saben o no quieren poner límites a las exigencias de los fieles:

*“...se espera de nosotros que seamos buenos predicadores, que sepamos celebrar con creatividad, que practiquemos la dirección espiritual, la atención a los enfermos, el consuelo de los tristes, que sepamos de organización y de comunicación social, que seamos capaces de organizar la pastoral infantil, juvenil y de los adultos mayores, además de llevar al día los libros parroquiales y de acoger a todos con una sonrisa, y que resolvamos adecuadamente nuestros conflictos afectivos de las distintas etapas de la vida, cosa que simplemente se da por descontada. A estas expectativas, simplemente abusivas, especialmente cuando se tiene mega-parroquias que atender, se añade nuestra dificultad para trabajar en equipo, para irle reconociendo a cada cual lo suyo y vivir el ministerio en la comunidad de un presbiterio”* (Precht: 2-3).

En consecuencia, a menos que ponga en riesgo su salud, es imposible que un párroco pueda responder plenamente y por sí mismo a todas las exigencias propias y ajenas que se le hacen. ¿Cómo discernir?

## Una vía de solución

Gabriel Valdivieso, director del Centro de Investigaciones Socio-Culturales Bellarmino, afirma: “Nos parece que un análisis en profundidad del rol de [los] párrocos, debería comenzar por discriminar las funciones y tareas esenciales de aquellas que no lo son, para de esta manera, la formación [le] enseñe también a ‘delegar’ y a ‘derivar’ en otras personas con mayor preparación o experiencia” (Valdivieso: 6).

Sin embargo, sorprende comprobar en este sentido que, efectivamente, no exista en la Iglesia chilena ni universal lineamientos oficiales que orienten a los párrocos en el ejercicio de su servicio, con una sistematización de sus responsabilidades. Abundan, por el contrario, tareas desarticuladas y/o emergentes. A la luz del testimonio recogido informalmente con párrocos de diversa experiencia, todo apunta a que la práctica habitual en nuestras diócesis es que los párrocos son invitados a asumir este delicado rol sin tener una apropiada forma-

ción, inducción y acompañamiento para las tareas pastorales que, de hecho, enfrentan y conforman su cotidiano. Es en virtud de la perentoria necesidad de ayudar a salvar del *burn-out* a cerca de la mitad de los párrocos de Chile, que parece pertinente levantar la siguiente propuesta basada en la Psicología Organizacional. En este sentido, resulta un aliciente la constatación del Consejo Episcopal Latinoamericano al hablar de las parroquias:

*“...es destacable que las iniciativas renovadoras siguen procesos que no son espontáneos sino que son conscientemente planificados, contando para su diseño y realización, con el aporte de las ciencias sociales y de la administración, puestas al servicio del trabajo pastoral. En ese sentido, es alentador prever una creciente valorización de los aportes profesionales a los esfuerzos de renovación parroquial del futuro”* (Consejo Episcopal Latinoamericano, 1999: 67).

## Papel de los perfiles en las organizaciones

Es frecuente que en los procesos de reclutamiento y selección de personas en las organizaciones se usen como referentes ciertas descripciones, que informan acerca de los objetivos y tareas del cargo para el cual se las recluta; esas descripciones constituyen el llamado “Perfil de cargo”, el que debe estar en constante revisión, pues sus descripciones se tornan obsoletas cuando no responden ni se adaptan a los cambios.

Con el correr del tiempo, el uso de tales Perfiles al interior de las organizaciones ha ido mostrando que tanto su elaboración como su uso centran la atención en establecer lo más fielmente posible las funciones y tareas del cargo, con lo cual se tiende a un detalle exhaustivo de deberes, pero nunca agotable, dada la dinámica de la vida laboral. También es posible apreciar que para el trabajador la descripción de cargo, si bien orienta sus funciones, ya que establece lo que se debe hacer, deja poco espacio para la resolución de imprevistos, tan frecuentes en lo cotidiano. No es extraño escuchar a un trabajador decir: “Esto no lo hago porque no está en mi descripción de cargo. No me corresponde”. Su perfil, tal como frecuentemente se elabora, comienza entonces a frenar la acción de trabajo, a frustrar al trabajador y principalmente no permite fluidez en la dinámica laboral.

Por ello, resulta muy útil, más que la descripción de las tareas, elaborar un “perfil de responsabilidades”, que es un instrumento de gestión de



personas, cuyo objetivo “*es establecer las principales responsabilidades inherentes y propias de un determinado cargo, que permita orientar proactivamente a las personas hacia el cumplimiento de las metas asignadas*” (Sandoval: 2).

A la luz de lo detectado en el caso del párroco, parece del todo pertinente sugerir la elaboración de un *Perfil de Responsabilidades*, pues:

- Ordena las múltiples acciones en las principales áreas de responsabilidad.
- Incentiva su creatividad al acentuar sus responsabilidades y no tanto acciones específicas, permitiendo libertad de acción en el cómo realizar sus tareas; y
- Orienta la formación inicial, la selección, la evaluación de desempeño y el acompañamiento de los párrocos, al definir objetivos y estándares para un desempeño eficaz de su servicio.

## Una propuesta

Para elaborar el siguiente Perfil de Responsabilidades, primero se revisó la literatura existente a nivel magisterial universal y nacional acerca de las funciones de un párroco. Luego de sistematizar la información y elaborar una síntesis, enriquecida con la experiencia personal del autor de haber observado directamente el servicio de varios párrocos, se entrevistaron siete presbíteros que han servido y sirven como párrocos en distintas regiones de Chile; ellos hicieron modificaciones y establecieron responsabilidades y competencias al pre-Perfil. Luego, se solicitó su opinión a un obispo, quien hizo las veces de experto; con él se llegó a una propuesta final. Por último, la información se vació en el formato sugerido por Sandoval para un perfil de responsabilidades (Sandoval: 5-6).

Previo a la presentación de la propuesta, parece oportuno destacar que el perfil que a continuación se presenta no tiene en su base el olvido de la asistencia del Espíritu Santo a cada párroco, ni contradice la conciencia creyente del autor, quien ratifica que es Él quien gesta y da el crecimiento a la fe de cada persona; tampoco se desea animar con este instrumento un tipo de párroco al estilo “manager” como denuncia la Santa Sede, quien se preocuparía más de la gestión que de la pastoral (cf. Congregación para el Clero, 2002: 11). Lejos de ello y siguiendo el principio teológico-pastoral de la encarnación, es, más bien, el esfuerzo del creyente por dar inteligente apoyo a la obra

iniciada por el Señor, y de aportar otro ángulo a una solución que ataque este problema, denunciado por la misma Santa Sede: “*Por desgracia, en algunas circunstancias el presbítero puede encontrarse oprimido por un cúmulo de estructuras no siempre necesarias, que terminan por sobrecargarlo, y que tienen consecuencias negativas tanto sobre su estado psicofísico como espiritual y, en consecuencia, repercuten negativamente sobre el mismo ministerio*” (Congregación para el Clero, 2002: 29).

## Perfil de Responsabilidades de un Párroco

### I. Identificación del Cargo

Nombre del cargo:	Párroco
Responde directamente a:	Obispo
Acompañado por:	En diócesis pequeñas, por el Obispo mismo; en diócesis grandes, por el Vicario zonal.
Acompaña y supervisa a:	Todos los agentes pastorales de la parroquia.

### II. Requisitos Legales del Cargo

- Debe haber recibido el orden sagrado del presbiterado (cf. CIC can. 521).
- Debe haber sido elegido, o al menos aprobado, por el mismo Obispo correspondiente (cf. CIC can. 523).
- Debe haber certeza de su idoneidad según el modo establecido por el Obispo, incluso mediante un examen (cf. CIC can. 521).

### III. Otros Aspectos por Considerar

- El Obispo puede encomendar una parroquia a un presbítero de un instituto religioso clerical o de una sociedad clerical de vida apostólica (cf. CIC can. 520).
- Aunque en general el servicio del párroco es de tiempo indefinido, en Chile, siguiendo una sugerencia del CIC can. 522, un Obispo puede nombrar párrocos por 6 años, renovables por el mismo tiempo.

### IV. Objetivos del Cargo

*Ejercer como pastor de la comunidad que el Obispo diocesano le encomienda, para desarrollar en ella las funciones de enseñar, santificar y regir, con la cooperación de otros presbíteros, diáconos, religiosos/as y laicos.*

## V. Principales Responsabilidades

Foco	Responsabilidades
Desarrollo Vocacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuidar el <b>desarrollo de su vocación</b> de Párroco, mediante:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- la oración íntima con el Señor, la celebración diaria de la Eucaristía y de la Liturgia de las Horas, y la Reconciliación frecuente.</li> <li>- la meditación de la Palabra, y el alegre testimonio de haber sido llamado a la vida sacerdotal.</li> <li>- el cariño por y el servicio a la porción del Pueblo de Dios que se le ha encomendado, y</li> <li>- la relación fraterna, adulta y corresponsable con su Obispo y con los demás hermanos del clero, especialmente los párrocos.</li> </ul> </li> <li>• Promover, participar o solicitar <b>instancias de formación</b> permanente sobre áreas pertinentes a su servicio parroquial, en lo posible sistemáticas.</li> <li>• Generar para sí diversas <b>estrategias de autocuidado</b> (en lo físico, psíquico y espiritual) y de encuentros fraternos con amigos, familiares, con otros sacerdotes y/o profesionales para el acompañamiento personal.</li> </ul>
Comunión eclesial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Vincular</b> corresponsablemente a su servicio a otros presbíteros, diáconos, religiosos/as, y laicos de su Parroquia.</li> <li>• Animar al Consejo Pastoral para que, juntos, fortalezcan la <b>relación fraterna</b> con todos los fieles a su cuidado, especialmente con las familias más sufrientes; cuiden los carismas y estimulen una cultura vocacional; y promuevan la comunión fraterna entre todas las instancias de la Parroquia, con otras parroquias del decanato, zona y diócesis, siempre según las líneas pastorales dadas por su Obispo.</li> <li>• <b>Comunicar</b> periódicamente a su Obispo y a la comunidad cristiana parroquial los logros y desafíos de la Parroquia.</li> </ul>
Animación Pastoral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Animar al Consejo Pastoral para que, juntos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- desarrollen una <b>pastoral parroquial integral</b> (profética, celebrativa, comunitaria y servicial), centrada en la Biblia, la Eucaristía, la comunión y la solidaridad.</li> <li>- operacionalicen instancias tanto <b>de iniciación cristiana</b> (especialmente de adultos), como <b>de carácter misionero</b>, cuidando el anuncio de Cristo vivo (<i>kerigma</i>), en especial a los no católicos y a los católicos alejados.</li> <li>- se relacionen <b>con instituciones de su zona</b>, especialmente de promoción humana y cultura, para potenciar el Plan Pastoral Parroquial, generando redes de apoyo pertinentes.</li> </ul> </li> </ul>
Gestión Parroquial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidir tanto un <b>Consejo Pastoral</b> como un <b>Consejo Económico</b>, organismos proactivos de deliberación consultiva representativos de la vida parroquial.</li> <li>• Animar al Consejo Pastoral para que, juntos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- elaboren, implementen y evalúen un <b>Plan Pastoral Parroquial</b> en vistas a la evangelización de los fieles. Para ello, organizan los agentes pastorales (velando por su selección, desarrollo y evaluación), tiempos y recursos, con indicadores que promuevan la calidad pastoral, en coherencia con el Plan Pastoral Diocesano, las particularidades del medio sociocultural del entorno, y la tradición de la misma Parroquia.</li> <li>- cuiden la <b>administración de los bienes</b> de la Parroquia conforme al CIC cann. 1281-1288, y la base de datos de la Parroquia, especialmente aquellos denominados como "libros parroquiales" (cf. Conferencia Episcopal de Chile, 2006: 42).</li> </ul> </li> <li>• Animar al Consejo Pastoral y el Económico para desarrollar iniciativas para la <b>obtención de recursos adicionales</b>, tanto del entorno directo como de otras fuentes de financiamiento, orientadas a la consecución de objetivos pastorales.</li> </ul>

## VI. Principales competencias requeridas

**Testimonio de Vida:** *Es la capacidad de sentir y obrar en todo momento consecuentemente con actitudes evangélicas, las buenas costumbres y lo propio del rol de Párroco, respetando los lineamientos diocesanos. Implica sentir y obrar así en todo momento, tanto en su servicio de párroco como en la vida privada.*

**Espíritu evangelizador:** *Es la capacidad de comunicar su experiencia de Cristo vivo con entusiasmo e incidencia, adecuando su mensaje tanto a la situación en que se da el anuncio, como a la capacidad y condición del interlocutor, sea individuo o grupo.*

**Animación Pastoral:** *Es la capacidad de habilitar a individuos (por ejemplo, un diácono o un asesor juvenil) o a equipos de servicio (por ejemplo, los catequistas o el Consejo Pastoral), para que tengan un profundo sentido de su compromiso pastoral y autonomía personal, participen activamente, hagan sus aportes, sean creativos e innovadores, asuman riesgos razonables, y quieran asumir posiciones de liderazgo. Incluye fomentar el trabajo en equipo dentro y fuera de la Parroquia, fijando objetivos que no requieran supervisión personal directa permanente.*

## Conclusión

El “Hacia...” del título de este artículo señala que este perfil no está completo. En efecto, hay algunos puntos que requieren más detalle, por ejemplo:

- Someter a una mayor discusión esta propuesta de perfil, al menos a nivel diocesano, de modo que cada Obispo, con su clero (e, idealmente, con la mayoría de los Consejos Pastorales), logren levantar una propuesta previamente dialogada y consensuada.
- Estudiar el posible grado de articulación entre este perfil y los procesos de formación inicial y de formación permanente (o capacitación) del clero nacional, los cuales deben ser objeto de problematización explícita a fin de debatir cómo tales itinerarios logran responder a las principales responsabilidades y a las competencias que exige la práctica real y cotidiana de un párroco en Chile; además, puede profundizarse la manera en que esta propuesta orienta la necesaria evaluación del desempeño de un párroco, lo cual requiere cierta sistematicidad, y más allá de eventuales criterios subjetivos y, por ello, discutibles.
- Sería interesante cuestionar, también, si basta el ser presbítero para

ser considerado probable párroco, o se debe converger en otros requisitos extras (tales como edad mínima o máxima, experiencia presbiteral, explícita formación pastoral, grado de inculturación previa en el territorio parroquial, etc.).

Con todo, es urgente que nuestros párrocos aprendan a dosificar las exigencias, que se les ayude a priorizar, que distingan entre hacer bien lo propio y saber delegar lo no exclusivo, sin entorpecer así el servicio que se espera de los demás, especialmente de los laicos. Junto con ello, es imprescindible que algunos de estos hermanos repiensen su vocación: el servicio a la porción del Pueblo de Dios que se le ha confiado no se identifica ni con la gris comodidad funcional que lleva a la insensibilidad, ni con el frenético activismo que lleva a la desintegración personal.

Como eco del año paulino dedicado a los sacerdotes, esta propuesta de un Perfil de Responsabilidades de un Párroco busca responder al deseo del Santo Padre de que en la Iglesia surjan iniciativas pastorales que destaquen el papel insustituible de nuestros hermanos párrocos, en la orgánica de la comunidad eclesial. Si este artículo alimenta el interés por reconocer su servicio, e invita al lector a asumir con mayor ahínco la responsabilidad propia de su específica vocación cristiana, entonces se ha cumplido el fin para el cual se redactó.

## Bibliografía

- III SEMANA LATINOAMERICANA DE CATEQUESIS (2006). Hacia un Nuevo Paradigma de la Catequesis. Santafé de Bogotá, CELAM.
- V CONFERENCIA GENERAL DEL EPISCOPADO LATINOAMERICANO Y DEL CARIBE (2007). *Discípulos misioneros de Jesucristo para que nuestros pueblos en Él tengan vida. “Yo soy el camino, la Verdad y la Vida”* (Jn 14, 6). Aparecida. Documento Conclusivo. Santiago de Chile, CECH. Se abrevia: DA, seguido del número del párrafo.
- ALLES, Martha (2002). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias: El Diccionario. Buenos Aires, Editorial Granica.
- BENEDICTO XVI (2009). Discurso del Santo Padre... a los Participantes en la Asamblea Plenaria de la Congregación para el Clero (extraída el 20 de junio de 2010 del sitio [http://www.vatican.va/holy\\_father/benedict\\_xvi/speeches/2009/march/documents/hf\\_ben-xvi\\_spe\\_20090316\\_plenaria-clero\\_sp.html](http://www.vatican.va/holy_father/benedict_xvi/speeches/2009/march/documents/hf_ben-xvi_spe_20090316_plenaria-clero_sp.html)).
- BIANCHI, Enzo y CORTI, Renato (2005). La Parroquia. Salamanca, Sígueme.

- COMISIÓN NACIONAL DE CATEQUESIS (2011a). Manual de Formación de Discípulos Misioneros, de Inspiración Catecumenal. Iniciación Cristiana de Adultos. Santiago de Chile, CECH.
- (2011b). Líneas Orientadoras para los Itinerarios Catequísticos de Confirmación. Santiago de Chile, CECH.
- (2009<sup>2</sup>). Orientaciones para la Catequesis en Chile. Santiago de Chile, CECH.
- CONFERENCIA EPISCOPAL DE CHILE (2009a). La Misión Continental en Chile. Santiago de Chile, CECH.
- (2009b). Orientaciones para la Pastoral Sacramental. Santiago de Chile, CECH.
- (2008). Orientaciones Pastorales 2008-2012. Discípulos Misioneros de Jesucristo para que en Él nuestro pueblo tenga vida. Santiago de Chile, CECH.
- (2007). I Asamblea Eclesial. Documento Conclusivo. Síntesis Aportes Recibidos. Santiago de Chile, CECH.
- (2006<sup>4</sup>). Legislación Complementaria de la Conferencia Episcopal de Chile al Código de Derecho Canónico. Santiago de Chile, CECH.
- CONGREGACIÓN PARA EL CLERO (2002). Instrucción “El Presbítero, Pastor y Guía de la Comunidad Parroquial”. Santiago de Chile, San Pablo.
- (1994). Directorio para el Ministerio y la Vida de los Presbíteros.
- CONSEJO EPISCOPAL LATINOAMERICANO (1999). La Parroquia en el Tercer Milenio. Santafé de Bogotá, CELAM.
- DORFF, Francis, ¿Estamos matando a nuestros sacerdotes? (extraída el 20 de junio de 2010 del sitio <http://www.cisoc.cl/index.php/estudios-y-reflexiones/estudios-pastorales/2-estudios-pastorales/151-iestamos-matando-a-nuestros-sacerdotes.html>).
- GOIC KARMELIC, Alejandro (2006). Carta Pastoral “La Parroquia, comunidad de comunidades”. Obispado de Rancagua.
- HEHER, Michael, R.P. El futuro del párroco hoy: pesadilla o maravilla. (Extraída el 20 de junio de 2010 del sitio <http://www.cisoc.cl/index.php/estudios-y-reflexiones/estudios-pastorales/2-estudios-pastorales/148-el-futuro-del-parroco-de-hoy.html>).
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2005). Marco para la Buena Dirección. Santiago, MINEDUC.
- MIRANDA HIRIART, Gonzalo y ROMERO OCAMPO, Javier (2004). Burnout

- en los Sacerdotes de Santiago. Santiago, Boletín Pastoral CISOC-Bellarmino N° 103.
- MURNION, Philip, Rev. (s/f). Algunas sugerencias para el nuevo párroco. Santiago, CISOC-Bellarmino.
- PRECHT, Cristián (2006). *El cansancio en la vida ministerial*. Boletín Pastoral CISOC–Bellarmino N° 116. Marzo 2006.
- PRIMEAUX, Patrick, R.P. (1995). ¿Pastores o gerentes de mando medio? (Extraída el 20 de junio de 2010 del sitio <http://www.cisoc.cl/index.php/estudios-y-reflexiones/estudios-pastorales/2-estudios-pastorales/149-ipastores-o-gerentes-de-mando-medio.html>).
- SANDOVAL BAHAMONDES, Pilar (2007). *El Perfil de Responsabilidad: Un Instrumento de Gestión de Personas que Promueve la Proactividad*. Santiago, Universidad de Las Américas (mimeografiado).
- SANTA SEDE (1983). *Código de Derecho Canónico*. Madrid, EUNSA.
- VALDIVIESO, Gabriel (s/f). Reflexión sobre la Parroquia y el rol del Párroco a partir de los estudios realizados (extraída el 20 de junio de 2010 del sitio <http://www.cisoc.cl/index.php/estudios-y-reflexiones/estudios-pastorales/2-estudios-pastorales/146-reflexion-sobre-la-parroquia-y-el-rol-del-parroco.html>).
- VARGAS B., +Héctor, sdb. (2009). *Una Iglesia Misionera en el Continente* (en <http://www.iglesia.cl/>)
- VICARÍA GENERAL DE PASTORAL (2004). *Estatutos Consejos Pastorales Parroquiales. Hacia una Iglesia en Comunión y Participación*. Santiago, Arzobispado de Santiago.