

La iniciativa Sacerdotes más fuertes, parroquias más fuertes, iglesia más fuerte (2025-2027)

“Un tiempo de fortaleza”



Fondo

Nuestros sacerdotes han estado enfrentando desafíos nuevos y sin precedentes. Si bien estos desafíos ya se describieron en la Carta Pastoral de 2024 del Obispo da Cunha a la Diócesis, el siguiente es un resumen de estas realidades:

- Una escasez sustancial de sacerdotes en nuestra Diócesis que conduce a una sobreextensión insostenible de sacerdotes y, en ocasiones, requiere que los sacerdotes recién ordenados o recién ordenados se conviertan en pastores o administradores de parroquias.
- La creciente complejidad de la gestión de las parroquias en el mundo moderno da como resultado un enfoque excesivo en la administración temporal en lugar de la vida espiritual.
- Las continuas consecuencias de la crisis de abuso sexual que generan miedo en algunos sacerdotes de entrar en momentos pastorales importantes y contribuyen a una erosión de la confianza entre sacerdotes y obispos.
- Situaciones de vida insostenibles en las que los sacerdotes viven solos en grandes rectorías inicialmente construidas para 4 a 6 sacerdotes, lo que contribuye a la falta de fraternidad, la falta de apoyo social y el aislamiento.
- Una cultura altamente secularizada y sexualizada combinada con una falta de credibilidad espiritual y moral debido a la crisis de abuso que resulta en extraordinarias dificultades para predicar el Evangelio.
- Sacerdotes que experimentan niveles extremadamente altos de agotamiento ministerial.
- Los sacerdotes que contraen enfermedades crónicas en la mediana edad tienen una tasa dos veces mayor que la de la población estadounidense en general. Sacerdotes que experimentan altos niveles de depresión, adicción y trauma equivalentes a los de la población estadounidense.

Si bien nuestros sacerdotes han estado respondiendo valientemente a estos nuevos desafíos, es hora de adaptar con valentía e innovación nuestro sacerdocio a la iglesia actual y al panorama secular para que puedan prepararse para el éxito.

Descripción general

Esta iniciativa se llama “Sacerdotes más fuertes, parroquias más fuertes, Iglesia más fuerte” y, habiendo sido presentada a la Diócesis por la Carta Pastoral de 2024 del Obispo da Cunha titulada “Un tiempo de fortaleza”, es un esfuerzo de tres años (2025-2027) para fortalecer sistemáticamente nuestro sacerdocio y dirigir los recursos diocesanos y parroquiales hacia este objetivo primario.

Esta visión se logrará a través de un plan integral de tres años (2025-2027), que abordará estratégicamente los obstáculos organizacionales e individuales para el éxito de nuestros sacerdotes. Con base en teología e investigaciones sólidas, la Diócesis fortalecerá todas nuestras parroquias y ministerios fortaleciendo nuestro sacerdocio.

La iniciativa “Sacerdotes más fuertes, parroquias más fuertes, Iglesia más fuerte” está diseñada para abordar tres desafíos centrados en la diócesis y tres desafíos centrados en los sacerdotes para el éxito sacerdotal logrado estratégicamente entre 2025 y 2027. La Diócesis se comprometerá a crear un ambiente ministerial donde los sacerdotes puedan cumplir más fácilmente su misión sacerdotal, y el sacerdocio se comprometerá a abordar los obstáculos personales y profesionales para la misma misión. Ambos son necesarios para el éxito.

Las siguientes son las seis prioridades:

Prioridades centradas en la diócesis

1. Planificación Pastoral
2. Ministerio Parroquial
3. Cultura presbiteral

Prioridades centradas en los sacerdotes

4. Bienestar y Santidad Sacerdotal
5. Capacitación y estándares personales y ministeriales
6. Vocaciones y Formación de Seminaristas



La iniciativa Sacerdotes más fuertes, parroquias más fuertes, iglesia más fuerte 2025-2027



Translations & More Information

Scan the QR code for access to Spanish & Portuguese translation and additional information or visit www.fallriverdiocese.org.

Prioridades centradas en la diócesis

Las primeras tres prioridades estratégicas se centran en los compromisos que el Obispo/Diócesis hace con sus sacerdotes.

Prioridad #1: Planificación Pastoral

Fondo

El 50% de nuestros pastores tienen múltiples asignaciones de tiempo completo, y en los próximos seis años, tendremos el doble de pastores jubilados que de sacerdotes disponibles para reemplazarlos. Para 2026 o antes, ya no podremos reemplazar a los pastores jubilados con nuevos pastores. Estas realidades insostenibles están provocando múltiples y nefastos efectos adversos posteriores. Junto con la disminución de la asistencia a misa durante décadas, agravada aún más por la pandemia, es evidente que se necesitan ajustes en la cantidad de parroquias activas en nuestra Diócesis.

El Plan

En consecuencia, esta iniciativa es un compromiso para acelerar los esfuerzos de planificación pastoral para brindar alivio a nuestros sacerdotes que están sobrecargados por demasiadas asignaciones. Esto incluirá el cierre de algunas iglesias basado en una revisión sustancial de la información, incluida la asistencia a misa, los sacramentos, la utilización de la iglesia, el crecimiento/disminución de la población y más.

Esta es una continuación de la actual fase de planificación de cinco años, que comenzó en 2019 y concluye en 2024, además de la adición de la siguiente fase, que será más corta (tres años) y más rápida.

La Oficina Diocesana de Planificación Estratégica y Pastoral, con la colaboración de nuestro clero, líderes diocesanos/parroquiales y expertos, ejecutará el plan trienal actualizado y acelerado como primera prioridad en la iniciativa "Sacerdotes más fuertes, parroquias más fuertes, Iglesia más fuerte".



Prioridad #2: Ministerio Parroquial

Fondo

¿Qué se necesitaría para diseñar un ministerio parroquial en el que los sacerdotes no se vean excesivamente obstaculizados por la "burocracia" sino que se les dé el tiempo y el apoyo necesarios para centrarse en la predicación, la evangelización, el ofrecimiento de los sacramentos con mayor regularidad, la visita a los enfermos, etc.?

Si bien uno podría preguntarse por qué esta imagen del ministerio parroquial no existe ya en todas nuestras parroquias, es importante recordar que las parroquias son organizaciones complejas que, aunque tienen una misión espiritual, también existen en el "mundo real". En consecuencia, a veces los factores del "mundo real" (aunque importantes) pueden sofocar el enfoque espiritual. Algunas de las realidades que pueden

restringir la misión espiritual de una parroquia incluyen la creciente complejidad de administrar una parroquia debido a las demandas modernas de cosas como Recursos Humanos, legalidades, finanzas, administración de instalaciones y mucho más. Esto puede verse exacerbado por la falta de personal en las parroquias que requieren que los empleados parroquiales realicen funciones administrativas parroquiales que no están en su área de especialización.

Existe una oportunidad de coordinar mejor la administración parroquial para permitir que nuestros sacerdotes se concentren en la vida espiritual y la evangelización, que es el corazón del ministerio sacerdotal, en lugar de dedicar demasiado tiempo a la administración parroquial.

Por estas y otras razones, la USCCB, en la Guía para la formación continua de sacerdotes (2023), alienta a los sacerdotes a evitar ser simples "cuidadores de una institución" en lugar de ser "plantadores de la fe" en su parroquia.

El Plan

En consecuencia, el resultado de la prioridad del Ministerio Parroquial es diseñar parroquias con los sistemas necesarios para permitir que los sacerdotes ministren principalmente como "plantadores de la fe" y no meros "cuidadores de una institución".

Este resultado será logrado por un recién nombrado Grupo de Trabajo sobre Vida y Ministerio Parroquial. El propósito del Grupo de Trabajo sobre Vida y Ministerio Parroquial es comprender claramente los obstáculos y las soluciones para que los sacerdotes logren su verdadera misión espiritual en la parroquia. El Grupo de Trabajo sobre Vida y Ministerio Parroquial realizará este análisis en 2025 y presentará recomendaciones al Obispo. Tras la aprobación, el Grupo de Trabajo supervisará la implementación de mejoras parroquiales hacia este objetivo durante 2026-2027.

Prioridad #3: Cultura Presbiteral

Fondo

Es un hecho bien establecido que una cultura positiva es el factor más importante en la capacidad de cualquier comunidad u organización para lograr sus objetivos. Como dijo Peter Drucker, uno de los principales expertos en crecimiento organizacional: "La cultura triunfa sobre la estrategia".

Basado en esta realidad, es imperativo abordar los factores que impactan negativamente una cultura sacerdotal próspera.

El Plan

El resultado de la prioridad de la Cultura Presbiteral es tener una cultura sacerdotal más positiva caracterizada por la fraternidad, el cuidado, la responsabilidad y la estabilidad. Para alcanzar este resultado, se tomarán las siguientes medidas:

1. Mejorar los sentimientos de seguridad, protección y estabilidad psicológica y ministerial entre nuestros sacerdotes a través de una serie de nuevas iniciativas.
2. Construir una mayor confianza diocesana/presbiteral y mejorar las relaciones eclesiales a través de nuevas oportunidades para una comunicación clara, regular, sincera y transparente y ocasiones sociales para la fraternidad.
3. Establecer una cultura presbiteral explícita de normas, valores, expectativas y suposiciones.

Prioridades centradas en los sacerdotes

Las segundas tres prioridades estratégicas se centran en los compromisos que el presbiterio hace con su diócesis.

Prioridad #4: Bienestar y Santidad Sacerdotal

Fondo

La estabilidad parroquial y diocesana depende en última instancia del bienestar y la santidad sacerdotal. Esto se debe a que el crecimiento en santidad de un sacerdote produce siempre una mayor caridad pastoral (cf. Guía para la Formación Permanente de los Sacerdotes, #153). Por esta razón, “el sacerdote no puede dar mayor don a su pueblo que su propia decisión de crecer en la santidad” (ibid.).

Sin embargo, la salud espiritual y física puede deteriorarse fácilmente en los sacerdotes diocesanos debido a varios factores que se abordan a lo largo de esta iniciativa. Aún así, para alcanzar nuestras metas, los sacerdotes deben volver a comprometerse con una pasión renovada por una vida sana y santa.

El Plan

El resultado previsto de la prioridad de Bienestar y Santidad del Sacerdote es tener sacerdotes que estén prosperando en mente, cuerpo y espíritu.

Esto se logrará mediante varias medidas nuevas, entre ellas:

1. Responsabilidad personal del sacerdote y compromiso propio con una vida sana y santa.
2. Grupos de apoyo a sacerdotes bimestrales.
3. Controles anuales de bienestar individual para sacerdotes con profesionales autorizados
4. Una reliquia itinerante de San Juan Vianney y un expediente de oraciones, que se entrega a cada sacerdote para una novena privada de nueve días durante el proceso de tres años.
5. Mejoras a las condiciones de vivienda en la rectoría a través de un grupo de trabajo sobre vida en la rectoría recientemente encargado.
6. Procesos de coaching profesional e individual para establecer un Plan de Vida para cada sacerdote.
7. Retiro para finalizar el proceso de tres años previo al evento final (Celebrar nuestra Cena del Sacerdicio)
8. Fomentar un mayor apoyo espiritual para los sacerdotes en toda la Diócesis.

Prioridad #5: Estándares y capacitación personal y ministerial

Fondo

El entorno ministerial actual es un lugar cada vez más complejo para ministrar y gestionar. Además del propio compromiso de los sacerdotes con la excelencia profesional, existe la necesidad de mejorar la capacitación de quienes apoyan a los sacerdotes, especialmente el personal parroquial y los feligreses.

El Plan

El resultado esperado de esta prioridad es tener sacerdotes altamente preparados y confiados para enfrentar las complejas demandas del ministerio actual.

Hay cuatro pasos de acción principales para lograr este resultado:

1. Responsabilidad personal del sacerdote y compromiso propio con la excelencia profesional.
2. Programas sucesivos de formación de un año de duración para los sacerdotes (2025), el personal parroquial (2026) y los feligreses en general (2027).
3. Comprender a los sacerdotes a nivel individual para tomar decisiones de personal basadas en datos, que incluyen:
 - a. Mejor utilización de las fortalezas de los sacerdotes a través de evaluaciones objetivas e inventarios de talentos.
 - b. Mejorar la toma de decisiones sobre el personal de los sacerdotes (incluida la planificación de la sucesión) basada en estándares objetivos, relacionando a los sacerdotes con asignaciones compatibles y buscando formas en que los sacerdotes puedan “especializarse” en el ministerio.
4. Ofrecer apoyo, orientación y responsabilidad mejorados e individualizados a nuestros sacerdotes a través de “planes de asignación” específicos y un mayor contacto con el obispo y los líderes diocesanos.

Prioridad #6: Vocaciones y Formación en Seminario

Fondo

La sexta y última prioridad aborda la escasez de sacerdotes en nuestra Diócesis mejorando el número y la formación de vocaciones al sacerdocio diocesano.

Como se señaló, la Diócesis se quedará sin reemplazos para los pastores que se jubilan para el año 2026 o antes. No tenemos suficientes sacerdotes para reemplazar a los pastores que se jubilan. Hay una necesidad urgente de más vocaciones en nuestra Diócesis porque sin sacerdotes no hay Eucaristía, y sin Eucaristía no hay Iglesia.

El Plan

El resultado previsto de esta prioridad es un aumento de las vocaciones al Sacerdocio Diocesano con hombres bien formados y la mejora de las prácticas actuales de formación de los seminaristas para garantizar que nuestros sacerdotes recién ordenados estén preparados para prosperar después de dejar el seminario.

El aumento de las vocaciones se logrará mediante apoyo adicional a la Oficina Diocesana de Vocaciones y sus muchas iniciativas nuevas. Asimismo, el Obispo nombrará un Grupo de Trabajo de Formación de Seminaristas para realizar un análisis en 2025 para comprender mejor la formación que nuestros seminaristas están recibiendo y cualquier defecto potencial en la preparación actual de los seminaristas. El grupo de trabajo seguirá el análisis ejecutando los cambios aprobados en 2026-2027.



Cronología de los planes principales

Enero 2025-diciembre 2025 (Año 1)

- Comienza plan pastoral acelerado (2025-2027)
- El Grupo de Trabajo sobre Vida y Ministerio Parroquial realiza el análisis del ministerio parroquial (2025)
- El Grupo de Trabajo sobre Vida en la Rectoría realiza el análisis de la vida en la rectoría (2025)
- El Grupo de Trabajo de Formación de Seminaristas lleva a cabo el análisis de la formación de seminaristas (2025)
- Se ejecuta programa de formación de sacerdotes de 1 año de duración (2025)
- Se promulgan iniciativas de mejora de las relaciones eclesiales (sin fecha de finalización)
- Comienzan los grupos de sacerdotes bimestrales (sin fecha de finalización)
- Comienzan los controles anuales de bienestar individual para sacerdotes con profesionales autorizados (sin fecha de finalización)
- Comienza la concientización y participación de los laicos en estos esfuerzos (sin fecha de finalización)

Enero 2026-diciembre 2026 (Año 2)

- Continúa el plan pastoral intensificado (2025-2027)
- El Grupo de Trabajo de Vida y Ministerio Parroquial ejecuta mejoras resultantes del análisis del Ministerio Parroquial (2026-2027)
- El Grupo de Trabajo sobre Vida de la Rectoría ejecuta mejoras aprobadas como resultado del análisis de la vida de la rectoría (2026-2027)
- El Grupo de Trabajo de Formación de Seminaristas ejecuta mejoras aprobadas como resultado del análisis de formación de seminarios (2026-2027)
- La seguridad psicológica y ministerial se mejora a través de múltiples iniciativas (2026)
- Se lleva a cabo un proceso de coaching profesional e individualizado para establecer un Plan de Vida para cada sacerdote.
- Se ejecuta un programa de capacitación de 1 año para el personal parroquial.

Enero 2027-diciembre 2027 (Año 3)

- Continúa el plan pastoral intensificado (2025-2027)
- El consejo presbiteral emprende un proceso de planificación para formalizar una cultura sacerdotal explícitamente definida.
- Se ejecuta el período de formación de 1 año para que los feligreses apoyen a los sacerdotes.
- Se realizan mejoras en la utilización de las fortalezas de los sacerdotes a través de evaluaciones y herramientas objetivas.
- Se realizan mejoras en el proceso de toma de decisiones del personal sacerdotal.
- Comienza la orientación individualizada y la rendición de cuentas de los sacerdotes a través de "planes de asignación" específicos.

Preguntas comunes

¿Por qué es necesaria esta iniciativa?

La Diócesis de Fall River (incluidos todos nuestros sacerdotes, parroquias y apostolados) enfrenta realidades diversas y sin precedentes. Estas realidades hacen que el "status quo" sea imposible de mantener si queremos cumplir la misión que Cristo nos ha confiado. Si bien estas realidades seculares y eclesiales se han impuesto sobre nosotros, la Iglesia aún tiene que adaptarse completamente a este nuevo conjunto de desafíos y, en muchos sentidos, continúa operando como

si nada hubiera cambiado. Se trata, en efecto, de la Iglesia luchando contra "enemigos" de tiempos pasados en lugar de reorientarse hacia el panorama actual.

Dados los desafíos actuales para nuestra Diócesis y nuestros sacerdotes, los métodos operativos anteriores no se pueden mantener. Continuar por el mismo camino conduce a más de las mismas realidades inviables. Sin embargo, estos desafíos pueden abordarse y cambiarse si lo hacemos con la ayuda de nuestro Señor.

En consecuencia, esta iniciativa busca iniciar el proceso de reorientar la Diócesis en torno al florecimiento y la santidad sacerdotal, sabiendo que este es el factor más importante en el éxito de nuestros apostolados.

¿Significa esto que hemos estado haciendo algo mal?

¡En absoluto! Muchos obispos, sacerdotes, diáconos y laicos han dirigido fielmente la Diócesis de Fall River durante muchas décadas. Seguimos agradecidos con Dios por los muchos líderes que nos han precedido y que aman al Señor y a la Iglesia y se han sacrificado por nuestra Iglesia local.

Este nuevo proyecto no infiere que esas formas anteriores de operar o hacer las cosas estaban "mal", sino que reconoce que ha salido a la luz nueva información sobre el estado de nuestra Diócesis y el sacerdocio, y es, por lo tanto, nuestra responsabilidad actuar.

A menudo, nuestro enfoque está en hacer las cosas bien cuando deberíamos centrarnos más en hacer las cosas correctas.

¿Qué diferencia a esta iniciativa de los "programas" anteriores?

Si bien muchos tipos de planes de acción y esfuerzos de renovación han ido y venido a lo largo de la historia de la Diócesis, nunca ha habido un plan tan integral ordenado singularmente hacia un sacerdocio próspero como base para fortalecer todas las parroquias y ministerios.

¿Ha sido este un proceso consultivo?

Sí. Este plan ha estado en etapas de desarrollo a lo largo de 2024. Se ha consultado a más de 40 personas (incluidos 30 sacerdotes, 10 expertos y líderes laicos) y se han utilizado sus aportes.

¿Cómo puedo ayudar?

Hay tres formas de apoyar esta iniciativa.

1. La oración es la forma de apoyo más importante. Estáis invitados a mantener esta iniciativa en vuestras oraciones habituales: "Querido Jesús, por favor asegura el éxito de esta iniciativa y proporcionádlas, con Fe, Esperanza y Amor." Asimismo, por favor ofrezca periódicamente la oración oficial de esta iniciativa.

2. Puedes tomar medidas inmediatas para apoyar a nuestros sacerdotes y esta iniciativa de varias maneras. Esas iniciativas están disponibles en www.fallriverdiocese.org.

3. Si bien esta iniciativa es de naturaleza espiritual, se necesitan fondos para ayudar a nuestros sacerdotes a tener éxito. Está invitado a considerar hacer una donación para este trabajo en www.catholicfoundationsema.org/shepherds/.