

Globethics Repository

The logo for Globethics, featuring the word "Globethics" in white, sans-serif font centered within a solid blue rectangular background.

Dinámica y teoría de los equipos sacerdotales [Dynamic theory of priestly teams]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see <https://www.globethics.net>. Data and content policy of Globethics Repository see <https://repository.globethics.net/pages/policy>.

Item Type	Article
Authors	Hernández, Luis
Publisher	Asociacion Iglesia Viva
Rights	With permission of the license/copyright holder
Download date	2026-07-04 10:28:07
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/224440

DINAMICA Y
TEORIA DE LOS
EQUIPOS
SACERDOTALES

Luis Hernández

EL MOVIMIENTO COMUNITARIO DEL MUNDO DE HOY

ANTE el fenómeno individualista de pasados tiempos ha surgido en nuestro siglo, como reacción, un movimiento social y comunitario de asombrosa vitalidad.

Los hombres de hoy se saben unidos y laborando en una obra colectiva, en virtud de la ley de interdependencia que regula todos los aspectos de la vida humana. Y en esta interdependencia encuentran no pocos una fuente de profundo gozo, porque los hombres somos felices cuando hacemos algo con otros o los unos por los otros, ya que es precisamente en ese intercambio, para todos enriquecedor, donde el hombre se realiza más plenamente.

Nuestra generación se está habituando a pensar que todo lo humano es colectivo, y llega con suma facilidad a considerar absurda la actitud individualista del que se empeña en caminar en solitario. Todo se tiende a organizar con vistas a fines colectivos, de bien común, y a base de acciones comunitarias.

Afortunadamente nos ha tocado vivir una época donde todo solitarismo e insolidaridad, se considera como signo de decadencia, y los que adoptan tales actitudes reciben la condenación unánime de **213**

todos los grupos humanos, sea cualquiera la ideología sostenida por éstos. Todo tiende —como impulsado por secreta fuerza— hacia la colaboración, la unión. Vivimos en el siglo de la comunidad de las naciones, de la solidaridad entre los pueblos, del trabajo en cadena, de la labor en equipo.

EQUIPO Y SOCIEDAD ACTUAL

El trabajo en equipo es consustancial a nuestro siglo XX.

El hombre se ha encontrado frente a problemas cada vez más amplios, complejos y difíciles. Ante esta problemática los hombres se han esforzado por dar a su trabajo el máximo de eficacia y ello les ha obligado a recurrir al trabajo en equipo.

Partiendo del equipo, y en torno al mismo, ha ido surgiendo una ciencia que es un sistema perfectamente documentado para profundizar en el estudio de la psicología de los grupos humanos.

Paralelamente a esta ciencia ha aparecido una *técnica o metodología* para acrecentar de mil modos la eficacia del trabajo en equipo.

Por último —y como consecuencia de la investigación científica de los grupos humanos y de la elaboración de la técnica al servicio de su eficacia— aparece un nuevo concepto de equipo, basado por una parte en el respeto a la persona humana, y por otra en la participación de responsabilidades entre los diferentes miembros del equipo. Se trata del *espíritu del equipo*.

Estas tres cosas que se han desarrollado en torno al equipo: la ciencia, la técnica, el espíritu, tienen en la literatura actual sobre el tema un nombre que las abarca: *dinámica de equipos*.

EQUIPO E IGLESIA

La Iglesia no podía mantenerse al margen del movimiento comunitario que impera en la sociedad actual, tan acorde, por otra parte, con lo más profundo de su ser. Por el contrario, ha tomado puesto de primera línea en la exaltación de la comunidad, y en la defensa denodada de la unión entre los hombres, de la solidaridad humana, de la fraternidad universal.

Siendo la Iglesia un grupo humano inserto en el mundo, compartiendo su problemática cada día con mayor apasionamiento, se ha dado perfecta cuenta de la necesidad del trabajo en equipo en su seno, para cumplir mejor su misión de servidora de la Humanidad.

«*En el renacimiento que la Iglesia y la sociedad piden para dar una nueva faz al mundo contemporáneo, se impone el trabajo comunitario, se necesita estar y vivir unidos*» (Pablo VI, 13-XI-65).

214 «*Como el mundo entero cada día tiende más a la unidad de organización civil, económica y social, así conviene que cada vez más los sacerdotes, uniendo*

sus esfuerzos y cuidados bajo la guía de los obispos y del Sumo Pontífice, eviten todo conato de dispersión, para que todo el género humano venga a la unidad de la familia de los hijos de Dios» (I 28).

Ese «**trabajo comunitario**», el «**estar y vivir unidos**» evitando «**todo conato de dispersión**» —a que nos llama Pablo VI y el Concilio— ha encontrado cauce —aunque no único— en los equipos sacerdotales, en sus diversas formas.

«Los equipos sacerdotales son la forma más universal y aceptada que toma, en la hora actual, el esfuerzo de organización y potenciación del clero diocesano. Responde a las aspiraciones de los sacerdotes y a todas las necesidades de su apostolado. No son una novedad absoluta. La Iglesia, en su historia, ha conocido esta realidad sin usar el nombre de equipo».

No puede dudarse de que el equipo (bajo sus diversas formas): se encuentra en toda la larga historia de la Iglesia; es uno de los fenómenos más importantes de la vida del clero de los últimos 50 años, por su desenvolvimiento a gran escala; es y ha sido una de las principales causas y cauce de la promoción del laicado y clero en la Iglesia actual.

Se trata de un hecho innegable y sumamente consolador: cada día son más amplios los sectores de la Iglesia actual, en los que se tiene muy en cuenta la **ciencia**, la **técnica** y el **espíritu** de equipo —la dinámica de que hablamos anteriormente— a la hora de la programación y realización pastoral.

Esta atención se da, especialmente, en los sectores más conscientes: de los signos de los tiempos; de la importancia de la ciencia y técnica en los campos todos del labor humano, incluido el pastoral; de la época histórica que atraviesa la Iglesia; de la misión que compete a la esposa de Cristo de cara a la Humanidad de hoy; de los avances de la teología actual sobre: Iglesia comunidad, mandamiento nuevo, Cuerpo Místico, exigencias del Orden, etc.

FUNDAMENTOS DE LA NECESIDAD DE LOS EQUIPOS DE PRESBITEROS DE LA IGLESIA

El equipo, aceptado hoy en todos los sectores profanos de la sociedad, por sus ventajas desde el punto de vista social y psicológico, adquiere nuevos fundamentos examinado bajo el prisma del *ser* y la *existencia* del presbítero.

Todos conocemos una serie de razones que se enumeran en favor del espíritu comunitario entre el clero, de la colaboración pastoral, de la vida o trabajo en equipo entre los presbíteros: ayuda a superar el problema del aislamiento, con todas sus funestas secuelas; nos monta en el carro de la época actual, de signo comunitario; potencia el trabajo apostólico; eleva el nivel espiritual y cultural; coopera a salvar las crisis anejas a la existencia sacerdotal, etc.

Todas estas razones que se acostumbra a exponer son verdaderas, importantes y —a mi entender— más que suficientes para justificar y animar el movimiento de colaboración y equipos entre los presbíteros. Pero hay otras, de las que no se habla tanto, y que necesariamente deben tenerse en cuenta. De éstas y de las enumeradas anteriormente vamos a decir unas palabras:

1. El sacramento del Orden.—El espíritu de colaboración, el trabajo en común de los presbíteros, no se fundamenta principalmente en razones exteriores al sacramento que les define e individualiza dentro del pueblo de Dios, sino sobre ese sacramento del Orden. Es una exigencia ontológica de dicho sacramento. Es una dimensión constitutiva, esencial, del mismo.

La teología ha hecho este descubrimiento, al realizar el esfuerzo de volver a las fuentes, y lo ha explicado a través del Vaticano II, especialmente en la Constitución *Lumen Gentium*, en el capítulo III, particularmente, y en el decreto *Presbyterorum Ordinis*, sobre todo en los números 7 y 8.

La Iglesia conciliar nos ha recordado una verdad de experiencia y teológica, vivida en los primeros siglos: el presbiterio, que nos sitúa en una modalidad práctica de esta cooperación comunitaria.

«Los presbíteros están unidos todos entre sí por la íntima fraternidad sacramental, y forman un presbiterio especial en la diócesis, a cuyo servicio se consagran bajo el obispo propio» (MS 8).

Pero la experiencia nos enseña que toda comunidad numerosa —y el presbiterio lo es— se convierte automáticamente, o al menos facilísimamente, en simple masa, si no se estructura en pequeñas comunidades donde cada persona se sienta simultáneamente individuo y comunidad, lejos de toda masificación.

En el seno de la Iglesia no se puede ser —especialmente en esta época del Vaticano II— sacerdote, sin una acusada conciencia de unión, vinculación y solidaridad con el obispo, y a través de él, con los demás presbíteros. Y no se habla aquí de una vinculación simplemente basada en lo jurídico, es toda una exigencia teológica profunda, que nos impele a la íntima y eficaz unión, pues *«cada uno está unido con los demás miembros de este presbiterio, por vínculos especiales de caridad apostólica, de ministerio y fraternidad. Esto se expresa litúrgicamente ya desde los tiempos antiguos, al ser invitados los presbíteros a imponer sus manos sobre el nuevo elegido, juntamente con el ordenante, y cuando concelebran la Eucaristía unidos cordialmente»* (MS 8).

La razón más profunda y específica para la unión, colaboración, ayuda y caridad entre los presbíteros, nace de la teología de nuestro peculiar sacerdocio y de las profundidades de nuestra consagración sacerdotal.

El equipo es una escuela práctica de colaboración, unión y caridad. No sólo entre los miembros del mismo, ya que siendo comunidad eclesial no puede cerrarse en sí, sino permanecer abierto a toda la comunidad presbiteral y, naturalmente, laical. El equipo es una concre-

ción práctica de la unión que exige el sacramento del Orden y nuestra consagración en «colegio».

2. Otros fundamentos teológicos.—Así como el sacramento del Orden es un fundamento teológico específico para la vida de colaboración y unión entre los presbíteros —y el equipo es una forma de vivir esa unión y colaboración—, hay otras razones, también de tipo teológico, que son fuente exigitiva de colaboración dentro de la Iglesia, valderas para todo el pueblo de Dios, y consecuentemente, para los presbíteros.

A) CUERPO MISTICO.—Es San Pablo, el gran teólogo del Cuerpo Místico, quien constantemente nos impele a la unión. La gran profundidad de su razonamiento la encontramos principalmente en su primera carta a los cristianos de Corinto, en el capítulo XII. «*Los miembros son muchos; pero uno solo el cuerpo. Y no puede el ojo decir a la mano no tengo necesidad de ti. Ni tampoco la cabeza a los pies: no necesito de vosotros*».

Todos en el pueblo de Dios somos miembros de un mismo Cuerpo; no podemos ignorarnos unos a otros —ni en la teoría ni en la práctica— sino vivir unidos y dispuestos siempre a la ayuda mutua.

Unos movimientos apostólicos, una parroquia, cualquier obra pastoral es una célula del Cuerpo Místico. Pero toda célula, para vivir, precisa de su núcleo vivificador y este núcleo es el equipo. Si estos núcleos no existen o no poseen vida pujante la célula muere. Por esto Michonneau dice que «*el equipo es indispensable en la Iglesia —Cuerpo Místico— con necesidad biológica, si es permitido hablar de este modo*». Llega a una conclusión semejante el Padre Loew cuando escribe: «*cada uno de nosotros es una célula del Cuerpo Místico, pero el equipo es el primer órgano miembro del mismo. El equipo ya es comunidad*».

Vivir en la práctica las exigencias del Cuerpo Místico para con todos sus miembros y en todas sus dimensiones, no es tarea fácil. El equipo, vivido con horizonte eclesial, es el Cuerpo Místico a nuestra pobre medida de pigmeos humanos.

B) VIDA TRINITARIA.—La Iglesia es un misterio de unidad. La Constitución *Lumen Gentium* dice: «*Así se manifiesta toda la Iglesia como una muchedumbre reunida por la unidad del Padre, del Hijo y del Espíritu Santo*». Y la teología actual designa a esta unidad de las divinas personas «*exemplar*» y «*principium*» para el misterio de la unidad de la Iglesia.

Todos los hombres —consecuentemente los cristianos— hemos sido creados para vivir en unidad y comunión, porque estamos hechos a imagen del Dios vivo que, siendo Uno, no es en modo alguno un solitario, sino Tres eterna y plenamente unidos, familia, comunicación perfecta, colaboración esencial, comunidad.

Esta vida e intercomunicación trinitaria —ejemplar supremo de santidad— es una fuente exigitiva más para el sacerdote, en las líneas de unión y comunión plenas con sus hermanos presbíteros.

C) MANDAMIENTO NUEVO.—Ningún precepto ha inculcado tanto Jesucristo como el mandamiento del amor.

De hecho es la única señal y medida cierta de vida cristiana: «*En esto conocerán que sois mis discípulos, si os tenéis amor unos a otros*» (Jn XIII, 34-35). «*En esto conocemos que hemos pasado de la muerte a la vida: en que amamos a los hermanos. El que no ama permanece en la muerte*» (I Jn III, 14).

Pfo XII nos dice (14-11-56): «*En la última Cena, Cristo quiso resumir toda su enseñanza y dijo: «Os doy un precepto nuevo, que os améis, como Yo os he amado, los unos a los otros». Estas pa abras dirigidas a todos los cristianos, se referían ciertamente de modo particular a los sacerdotes*».

Este amor mutuo no será verdadero amor si no baja de la teoría a las obras; si no llega a la comunión —en cuanto sea posible— de vida, de bienes, de acción. El Decreto de Presbíteros nos recuerda en esta línea: «*Los presbíteros, guiados por el espíritu fraterno practiquen la beneficencia y la asistencia mutua, preocupense sobre todo de los que están enfermos, afligidos, demasiado recargados de trabajos, aislados... reúnanse gustosos y alegres para descansar... Además con el fin de que encuentren mutua ayuda en el cultivo de la vida intelectual y espiritual, puedan cooperar mejor en el ministerio y se libren de los peligros que pueden sobrevenir por la soledad, foméntese alguna clase de vida común o alguna conexión de vida entre ellos, que puede tomar formas variadas, según las diversas necesidades personales o pastorales: por ejemplo, vida en común, o, a lo menos de frecuentes y periódicas reuniones*» (MS 8).

Esto no es amar «*de palabra ni de lengua, sino de obra y de verdad*» (I Jn III, 18).

D) LA GRACIA SOCIAL.—Teólogos y pastoralistas hablan actualmente de una «gracia social». Se trata de una gracia actual que se concede solamente a una comunidad —el equipo lo es— que se reúne en nombre de Jesús: «*Donde están dos o tres reunidos en mi nombre, allí estoy Yo en medio de ellos*» (Mt XVIII, 20). Esta gracia actual consiste fundamentalmente en la presencia de Cristo en esa comunidad.

Para muchos es verdad de experiencia ver esfuerzos sobrehumanos realizados en obras pastorales, en las que los presbíteros trabajaban cada uno por su lado, plenamente fracasados; y el éxito de los trabajos realizados, con menos medios materiales y humanos, pero en equipo. «*Hay una gracia especial —dice Michonneau—, una gracia tangible, visible, ponderable, unida al trabajo fraternal. Hay, quizá, en pastoral, una necesidad ontológica de trabajar en equipo*».

Es triste perder la gracia santificante por el pecado mortal. También lo es dejar perder, por mantenerse aislado de los demás, el gran beneficio que consigo lleva la gracia social.

3. Pastoral y mundo moderno.—Todos sabemos que la pastoral en el mundo actual es muy compleja y nada fácil. Pero esta dificultad se multiplica en su complejidad, cuando la pastoral se quiere desarrollar —o se desarrolla sin buscarlo intencionadamente— en solitario.

«*Trabajar en equipo es una necesidad actual. En otros tiempos —nos dice F. Bellido— pudo el apóstol permitirse el lujo espiritual de consumirse él solo como una lámpara ante el tabernáculo, por su propio rebaño. Hoy hay que poner*

juntas las llamas y trabajar más en anónimo. Lo exigen las inmensas y complejas necesidades de la pastoral de la época que nos ha tocado vivir. Y la exigencia se presenta en los diversos ámbitos de la Iglesia: parroquial, comarcal o arci-prestal, nacional, internacional... Un sacerdote que no comprendiera esto hoy, puede ser calificado de anacrónico, de hombre que vive al margen de la Historia. La pastoral de conjunto es la pastoral de la Iglesia de hoy».

El cardenal Feltrin se quejaba: «Hace mucho tiempo que se deja sentir el individualismo del sacerdote en su trabajo pastoral. Cada cual en su concha, cada cual para sí, parecía ser la regla». A continuación proponía una línea de solución: «Hoy, tanto para asegurar la labor del ministerio pastoral, como para darle sus dimensiones misioneras, es manifiesta la necesidad de obrar en común. No sabría hacer cosa mejor que invitaros a aportar el máximo de esfuerzo para la realización de este apostolado verdaderamente colectivo y fraternal... Os recomiendo los equipos sacerdotales, sea para la puesta en común de la oración, sea para el estudio de los problemas apostólicos y su solución».

4. Problemática existencial del sacerdote de hoy.—Una época histórica como la define Pablo VI (7-12-1965), no puede extrañar que cree en la existencia sacerdotal una problemática tan compleja como dolorosa, y que las crisis en el sector eclesial presbiterial, sean más numerosas, más hondas y consecuentemente más difíciles de superar. Máxime teniendo en cuenta las graves tensiones que existen en el seno de la Iglesia postconciliar, a todos los niveles, y que necesariamente repercuten fuertemente en el mundo de los presbíteros.

* * *

Sería ingenuo el solo insinuar que los equipos sacerdotales vendrían a ser como la panacea o remedio universal para la complejísima problemática y numerosas crisis que aquejan hoy al cuerpo presbiterial. Pero nadie puede dudar de que dichos equipos han sido, son y están llamados a ser un factor de primer orden e insustituible en la solución —en cuanto es posible— de los problemas existenciales del sacerdote, tanto los provocados por determinadas circunstancias históricas, como los que —de alguna manera— van anejos a esta específica formal existencial.

NATURALEZA DEL EQUIPO

1. Tres características especificadoras.—Aubry y Saint-Arnaud enumeran con gran acierto las siguientes:

A) FIN COMUN.—La obtención de un objetivo común. Ya podemos llamar equipo a la unidad de varios que aúnan sus esfuerzos para obtener un fin que a todos ellos interesa. Ese fin a conseguir o tarea a realizar es el aglutinante máximo. En tanto el equipo tendrá cohesión, en cuanto la tarea u objetivo común estén claros y sean conocidos y queridos por todos los componentes del mismo.

Dice el Padre Congar: «*Muchas veces es la tarea que hay que llevar a cabo lo que determina los esfuerzos que hay que juntar. Y de ahí nace un equipo; varios que se aplican a una misma tarea, en la que cada uno se responsabiliza de una parte, solidariamente con los demás. Esto crea unanimidad, al menos en el orden práctico y aparece un «nosotros» en el terreno de la acción».*

B) INTERRELACION SICOLOGICA.—Entre las personas reunidas con vistas a un objetivo o tarea común, se establecen múltiples relaciones: intelectuales o afectivas, íntimas o generales o externas, de pensamiento o de acción, de sintonía o disonancia, etc., relaciones que reciben el nombre de interrelación psicológica o interacción psicológica.

Es la segunda característica del equipo, considerada como capital en la noción de equipo, hasta el extremo de que para muchos —Krech, Crutchfield, etc.—, sin ella no hay equipo y es incluso el distintivo de los auténticos equipos.

«*En todo equipo —dice Herbert A. Thelen— la conducta de cada persona afecta y es afectada por la conducta de los demás. El poder de un equipo depende del punto hasta donde resulta beneficiosa la mutua influencia de la conducta de los miembros. Para que los miembros faciliten los esfuerzos mutuos deben compartir algunas de las mismas ideas y sentimientos sobre el objetivo, y sobre lo que se requiere para llegar a él. Para que exista una colaboración efectiva entre los miembros, el sentimiento más importante a compartir es el de que existe un «trabajo a realizar».* Es decir, la primera característica especificadora: el fin común.

C) EXISTENCIA PROPIA.—La búsqueda de un objetivo común, por personas que viven esta interrelación psicológica, confiere al equipo una existencia propia, que es la tercera característica que transforma a un simple grupo humano en un equipo determinado, que tiene un dinamismo propio, una específica problemática, sus dificultades, éxitos y fracasos peculiares.

Cada equipo tiene una existencia propia, que la partida de un solo miembro o la llegada de uno nuevo puede modificar profundamente, en razón de los procesos de la interrelación psicológica. Un miembro que actuaba como amortiguador entre dos caracteres vehementes puede, con su marcha, provocar tensiones y conflictos; otro, cuyas ideas radicales obligaban al equipo a madurar sus decisiones, dejará, al partir, una ventana abierta al conformismo.

Es claro que el equipo es una entidad moral diferente de la suma de los individuos que lo componen. Una serie de personas adultas, objetivas y maduras, consideradas aisladamente, no constituyen automáticamente, al unirse, un equipo adulto, objetivo y maduro. Para ello hace falta que sean conscientes de que persiguen una meta común y que exista entre ellos una interacción psicológica auténtica, donde el nosotros se sitúe por encima del yo, participando todos de la responsabilidad colectiva, conjugando los esfuerzos para lograr el objetivo común.

2. Definición.—El uso de la palabra «equipo», en el vocabulario pastoral es reciente. Ha sido tomado, por una parte, del argot de-

portivo, por otra, del vocabulario económico de la vida obrera. Desde los dos puntos de vista la analogía es evocadora en extremo: fundamentalmente en lo que se refiere a la solidaridad para alcanzar un fin común, en la tensión del deporte o en la fatiga del trabajo manual obrero, con la doble exigencia, para cada uno de los miembros del equipo, de insertar su acción rigurosamente en la de los otros, y de realizar seria y responsablemente la parte que le corresponde en el esfuerzo por alcanzar el fin común.

Una definición, aplicable especialmente al equipo pastoral «geográfico»: *«Es la unidad sacerdotal responsable de la evangelización de un sector.*

»Implica la búsqueda de la fidelidad católica en los juicios, la acción y la plegaria.

»Lleva consigo la unidad de caridad, en la diversidad de dones, temperamentos, tendencias.

»Supone la unidad y concordancia de los esfuerzos apostólicos, en la diversidad de funciones y tareas, en conformidad con la doctrina de San Pablo sobre el Cuerpo Místico».

Una definición de equipo sacerdotal: Es la unidad formada por varios sacerdotes —de 4 a 8 es el número ideal— con el fin de ayudarse a vivir apasionadamente las exigencias todas de su sacerdocio ministerial, especialmente las situadas en los planos de la pastoral que realizan y de la santidad a cada uno exigida.

Esta definición está abonada por la siguientes palabras del Padre Loew: *«La finalidad esencial del equipo es siempre la extensión del reino. Nos reunimos para vivir al máximo el amor a Cristo y a los hombres. Para potenciarlos en orden a cumplir el plan de Dios.*

»Una fragilidad del equipo consistirá en contentarse sólo con la amistad, camaradería, afecto humano, comensalidad, sin hallar el verdadero amor en Jesucristo, que nos evite la defectuosa indulgencia de permitirnos vivir defectuosamente, sin plena dedicación a la misión de pastor, sin fidelidad al Evangelio».

FORMAS DE EQUIPOS SACERDOTALES

1. Por su finalidad primaria encontramos en la Iglesia de nuestro tiempo dos tipos de equipo sacerdotal:

A) EQUIPO DE AMISTAD.—Intenta primariamente mantener a sus miembros en actitud de ascensión continua hacia las metas de vida teológica —¿espiritualidad?— que el Evangelio y la Iglesia marcan al presbítero.

Es como la «cordada» del argot alpinista, en la que el grupo de escaladores se ayuda —manteniéndose unido, enlazado— a alcanzar la cumbre prefijada.

Naturalmente que esta ayuda moral-espiritual que se prestan mutuamente los miembros del equipo de amistad, por la periódica revisión de sus compromisos o ideario, corrección fraterna, comunicación de experiencias, ejemplaridad, oración, etc., no es una forma de espirituali-

zación desencarnada de lo que es eje de la vida del presbítero: la pastoral, ya que necesariamente tiene honda repercusión en la actuación apostólica que cada uno de ellos realiza, generalmente en zonas geográficas o ambientes distintos.

B) EQUIPO PASTORAL.—El objetivo primario de esta clase de equipos es la realización de una tarea apostólica de la que el mismo es responsable. Alguien podría pensar que este tipo de equipo se queda en el plano puramente externo del quehacer pastoral. Iría errado, pues la programación y revisión periódicas —convenientemente hechas— de la tarea apostólica que se realiza en común, lleva necesariamente a examinar las actitudes —aun las más profundas— de los componentes del equipo, y a cristianizarlas, cooperando así al perfeccionamiento de lo que podríamos llamar «vida espiritual» o teologal.

Así pues, ambas clases de equipo, partiendo de puntos distintos, ayudan a sus miembros a realizarse en las dos dimensiones de la santidad cristiana: la vida teologal y la vocación temporal, que en el caso del presbítero es su misión pastoral.

Los componentes del equipo de amistad suelen ser los mismos toda la vida o durante largos períodos de la misma. En el de pastoral cambian con mayor frecuencia, por los sucesivos destinos y responsabilidades distintas que van contrayendo, normalmente, sus miembros.

De sí, el equipo pastoral es el más exigido por la vocación presbiteral, pues esencialmente el presbítero es un consagrado para la misión y la misión es el objetivo primario de esta clase de equipos. Esto no supone una depreciación del equipo de amistad.

2. Por el tipo de pastoral que realizan.—Los equipos de pastoral, en razón de la tarea apostólica que desarrollan sus miembros, pueden ser:

A) EQUIPOS DE PASTORAL GENERAL.—Se da a nivel parroquial o interparroquial —ya en medios urbanos o rurales—. Su campo de influencia directa está por tanto relacionado con una geografía o territorio más que con un ambiente o sector social determinado. Sus componentes o realizan todos semejantes tareas pastorales (las anejas a la estructura parroquial) o algunos de ellos —o en algún caso todos— están responsabilizados especial o exclusivamente de actividades apostólicas concretas: catequesis, apostolado juvenil, etc.

B) EQUIPOS DE PASTORAL ESPECIALIZADA.—Su nivel normal es la zona —más bien extensa—, la diócesis y otros niveles más amplios: nacionales e internacionales. Se dirigen a los ambientes o sectores sociales y sus miembros trabajan en una misma actividad pastoral: apostolado matrimonial, obrero, universitario, vocaciones, etc.

Dentro de esta clase de equipos han de clasificarse —a mi entender— aquellos que desarrollan una misión con influencia en todo el ámbito de la diócesis, pero no ligada a ambientes o clases sociales: equipos diocesanos de liturgia, catequética, ayuda al exterior, etc.

3. Por el domicilio de sus miembros

A) EQUIPOS DE VIDA COMUN

Es bien conocida una constante histórica de la Iglesia: todos los movimientos de renovación del clero, que se han dado en el correr de los siglos, han coincidido con períodos de pujante vitalización de la vida común en el seno del mismo.

Quizá por esta lección de la historia se introdujo en el Código el canon 134: «*La costumbre de vida común entre clérigos ha de ser aconsejada y alabada, y cuando sea posible conservada*». El Derecho —que yo sepa— no es una colección de consejos, sino de leyes, y sus cánones son, de uno u otro modo, preceptivos.

Quizá fue también la lección de la Historia la que movió a la jerarquía, especialmente a los Papas, a insistir en la vida común para el clero. Desde Pío IX hasta Pablo VI —pasando por León XIII, Benedicto XV, Pío XI y XII y el inolvidable Juan XXIII— se ha venido insistiendo, desde Roma, en la conveniencia de la vida común en las filas del clero diocesano. El Vaticano II no ha hecho sino seguir esta línea tradicional en la Iglesia.

A través de los documentos oficiales se han ido enumerando una serie de ventajas que reporta la vida común, y en razón de las cuales se recomendaba con tanto interés como insistencia. He ido espigando en dichos documentos y encuentro: remedio al grave problema de la soledad sacerdotal; «admirable ejemplo a los fieles de despego de los ministros de Dios de los propios intereses y de la propia familia» (Pío XII); favorece el ejercicio de muchas virtudes; «alimenta diariamente el celo y el espíritu de caridad entre los sacerdotes» (Pío XII); gran ayuda para la castidad; de gran eficacia para mantener el equilibrio síquico del célibe; facilita el estudio y la oración; igualmente la corrección fraterna, el enriquecimiento por la comunicación de experiencias pastorales y personales; lleva aneja ventajas económicas; potencia la pastoral.

Reconocidas todas las ventajas que reporta la vida común, y que es preciso un esfuerzo serio en esta hora del Vaticano II para llegar a ella, hay que advertir: 1) que no considero vida común la simple cohabitación de solterones que no hace avanzar al reino en ninguna dimensión; que es difícil; que no todos son aptos para la misma; los hipersusceptibles; los de criterios y mentalidad cerrados; los insinceros; los egoístas; los caracteres bruscos, amargados, dominantes; 2) que todos los aptos para este género de vida —en la medida en que la pastoral lo permita— deberían vivir en común, procurando avanzar paulatinamente, como en todo equipo sacerdotal, hacia formas de comunión cada día más plenas.

Naturalmente que nuestra vida común de hoy no tiene que calcar su fisonomía sobre moldes que han existido en otras épocas históricas, en las que el clero secular estuvo excesivamente influenciado por

una espiritualidad de tipo monacal, de asunción. No podemos hacer de nuestros grupos de vida común pequeños monasterios o conventos, porque estos son para la contemplación y los nuestros para la acción pastoral.

Para mí que potenciados los sacerdotes en un equipo, y potenciado a su vez el equipo por la vida común, los sacerdotes podemos llenar con plenitud las graves exigencias de nuestro compromiso con el pueblo de Dios, en esta hora crítica de la Humanidad.

B) EQUIPOS SIN VIDA COMUN.—De ellos ya hemos hablado anteriormente, por lo que no decimos más.

GENESIS Y CRECIMIENTO DEL EQUIPO PASTORAL

1. Génesis del equipo pastoral.—No es fácil indicar, después de haber conocido muchas experiencias concretas, si es preferible que el equipo nazca por decisión de la jerarquía o a impulsos de la amistad o entendimiento humanos que preexistían entre sus miembros.

2. Crecimiento del equipo pastoral.—No olvidemos que «el equipo es un grupo ligado a la misma tarea constructiva. Su vigor depende de la fuerza de adhesión. Sólido unas veces, otras parece frágil. Estas fluctuaciones son inevitables. Ningún equipo se consigue de golpe sino que se forja poco a poco en la constancia del obrar».

PRIMER ESTADIO.—En este primer estadio los miembros del equipo, si éste no ha surgido de una profunda amistad, suelen poner en común su pastoral, por medio de cierta programación, realización y revisión de la misma. Los miembros irán descubriendo que el equipo no puede lograr sus objetivos si en la base no está la entrega de uno mismo. Querer que el equipo me dé mucho y dar poco, es funesto egoísmo para él y para sus miembros. Por otra parte el equipo no puede dar más, normalmente, de lo que él recibe de sus miembros. Además, al equipo hay que ir a dar en orden a conseguir las metas comunes. Dar siempre y desinteresadamente, darse todo, porque la medida del amor cristiano es precisamente darse sin medida. Esta actitud es la que fomenta la unión y el crecimiento vital del equipo.

Cuando los miembros del equipo buscan a través de él su bien particular, por encima del bien común, lo hieren de muerte. A este respecto dice Loew: «*El bien común en el equipo, buscado por todos, envuelve el bien verdadero de cada equipista. Pero este bien común no es la adición de los bienes particulares, es algo más alto, resultado de la entrega de todos. El equipo no logrará sus objetivos si cada uno de los miembros no se subordina y sirve al bien común perseguido por el equipo, renunciando a sus objetivos particulares, que pueden, por otra parte, ser buenos*».

SEGUNDO ESTADIO.—La vida en equipo, para llenar más plenamente su finalidad, llevará a una puesta en común, no solamente de la actuación apostólica de sus miembros, sino de todo su dinamismo personal. La espontánea apertura recíproca conducirá a cada uno a la

sencilla exposición de su problemática: dificultades, fracasos y éxitos, alegrías y tristezas. La corrección fraterna será ya no simplemente tolerada, sino deseada como un medio importante de progreso personal. Así se irá llegando, conjugando pacientemente avances y retrocesos, a diversas formas de comunión.

TERCER ESTADIO.—La comunidad cristiana que es el equipo, avanzará hasta llegar a una tercera etapa, en la que cada miembro se considerará en su interior como responsable del crecimiento en la vida de fe, esperanza y caridad entre sus compañeros, y donde todos, a la vez que extienden el reino de Dios a su alrededor serán sostén de la otra dimensión del reino: la conversión personal ininterrumpida.

Esta última etapa nunca concluye, porque hasta la parusía no terminará la tarea de evangelización en su doble dimensión externa e interior al equipo. La comunión de bienes, de vida y de acción irá aumentando, lenta pero seguramente, buscando las metas inaccesibles de la comunión trinitaria.

Este es el recorrido ideal del equipo. Pero en la realidad cada equipo va perfeccionándose, como ocurre en todo el proceso vital, a su ritmo peculiar, impuesto por mil circunstancias.

En toda vida de equipo se dan momentos de tensión y crisis, que sólo se solucionan con sacrificio, constancia, comprensión, espíritu de diálogo y caridad, mucha caridad. El equipo sólo se construye a través de esfuerzos siempre renovados, fracasos parciales y de volver a empezar no pocas veces.

El equipo ideal no existe, aunque lo parezca en algunos momentos o temporadas de su existencia.

LA REUNION DE EQUIPO

1. Importancia.—Las reuniones de equipo son de capital importancia para la existencia del mismo. Con la acción subsiguiente son el riego sanguíneo que hace posible y perfecciona este equipo de vida comunitaria. El equipo se alimenta de las reuniones y mediante ellas progresa en las diversas formas de comunión cristiana.

Es en las reuniones donde se encuentran en profundidad esos sacerdotes del equipo apasionados por la extensión del reino de Dios; donde se sienten especialmente solicitados por la misma llamada, a la que deben responder colectivamente; donde surge el compromiso y se programa la colaboración completa.

2. Elementos de la reunión.—Las reuniones exigen: una frecuencia, una preparación, unas actitudes fundamentales en los componentes del equipo, un clima, una metodología y una dirección. Vamos a decir unas palabras sobre cada uno de estos puntos.

A) **FRECUENCIA.**—Las reuniones no deben estar excesivamente espaciadas, pues le faltaría al equipo la continuidad de contactos que le es preciso.

Hemos conocido equipos sacerdotales que se reunían semanalmente, otros cada mes, pero la mayoría suele tomar como norma general el reunirse cada quince días, y esta última periodicidad parece, para no pocos, en la práctica la más conveniente, aunque es natural que determinadas circunstancias aconsejen otro ritmo, por lo que cada equipo deberá fijar por sí mismo atendiendo a su situación particular, la frecuencia de sus reuniones.

B) **PREPARACION.**—La reunión de equipo exige una cuidadosa preparación, normalmente a cargo del responsable. La improvisación es causa de esterilidad y desánimo. Hay que fijar muy bien de antemano la finalidad concreta de cada reunión, el método más conveniente para lograrlo, y prever —en lo posible— las diversas reacciones socio-emotivas, cuya influencia debe ser decisiva en el logro de la finalidad propuesta.

Un sencillo «orden del día» conocido de antemano por los equipistas, favorecerá la fluidez del desarrollo de las reuniones.

C) **ACTITUDES.**—Los miembros del equipo deben ser conscientes de la necesidad de unas actitudes básicas, sin las cuales es difícil —por no decir imposible— el éxito de las reuniones. Enumeramos algunas que nos parecen más importantes: apertura y sinceridad; espíritu de diálogo y comprensión; actitud profunda de pobreza, que exige saberse indigente y a la vez disponible para el bien común; dominio de sí mismo; seriedad, que no se opone a la alegría, sino a la ligereza, y alegría, que no se opone a la seriedad sino a la tristeza; responsabilidad, y una gran caridad.

D) **CLIMA.**—La reunión de un equipo pastoral es una reunión de tipo religioso; nadie equipare lo «religioso» a «ñoño», «místico». Su fin es extender el reino, «religar» a los hombres con Dios. No podemos contentarnos con reuniones que en el fondo tienen la vacuidad de tertulias intrascendentes.

La reunión, por cristiana, exige un clima de caridad. El amor a los demás tiene que acentuarse para no quedar en la esfera platónica. En la medida que tengamos esta caridad mutua tendremos en el equipo la presencia de Cristo. La presencia y la asistencia.

La caridad fraterna creará en la reunión un ambiente de unidad, y confianza, de auténtica fraternidad, mantendrá a cada miembro pendiente de los otros, evitará celos y reacciones inconvenientes.

La oración, en silencio o comunitaria, tiene también cabida en determinados momentos de la reunión. Mas la reunión de equipo debe conducir normalmente a la oración y facilitarla, tanto en el seno del equipo como en otros tiempos.

E) **METODOLOGIA.**—Las técnicas metodológicas respecto a los grupos humanos han cambiado mucho durante las últimas décadas. No podemos ignorar las leyes y dinámica por las que se rigen. No basta hoy un ingenuo optimismo fundamentado exclusivamente en nuestro conocimiento del mensaje evangélico, en el espíritu comunitario que nos anima, en la buena voluntad, en la gracia. Hay que bautizar las

técnicas sicosociológicas, los diversos métodos de discusión en grupos reducidos y más amplios; hay que dominar la teoría y la práctica de los fenómenos de interrelación psicológica entre los componentes de un equipo de trabajo; hay que usar de todo esto cargándolo de espíritu cristiano, para que también esta ciencia y técnica sean alabanza y gloria de nuestro Dios.

Toda metodología está al servicio del fin que se persigue. En los equipos de pastoral puede usarse cualquiera de las múltiples técnicas que enumeran y describen minuciosamente los abundantes libros que tratan del tema (reseñamos al final una breve bibliografía al respecto).

En los equipos de pastoral, la metodología más usada actualmente es la revisión de vida, por haber demostrado una larga experiencia, que se adapta perfectamente a la finalidad de los mismos. Nos eximimos de exponer aquí la teoría y práctica de la revisión de vida por existir, afortunadamente, bibliografía selecta sobre el tema (se reseña también al final).

No es preciso usar en todas las reuniones de este método, ni será conveniente en algunos tipos de reunión, por ejemplo en aquellas especiales donde deba prepararse el plan pastoral de una zona, o para todo un curso o temporada. Pero en toda reunión de equipo, sea cualquiera la metodología que se use, debe hacerse: una revisión de los compromisos aceptados en la reunión anterior, de la tarea pastoral concreta que había de realizarse, de las actitudes que había que adoptar, etc.; un estudio y programación de lo que hay que hacer; un reparto de funciones entre los componentes del equipo, respecto a la acción programada en orden a su realización.

F) DIRECCION.—Es importante que el diálogo y la reunión sean dirigidos por el responsable del equipo u otro a quien se encomiende esta tarea. A éste corresponde especialmente: crear un clima de intercambio y diálogo amable y fraternal; lograr la participación de todos y que las diferentes aportaciones tengan la misma oportunidad de ser ponderadas y examinadas por el equipo; cortar con simpatía y firmeza las digresiones que aparten de la línea a seguir, de acuerdo con la finalidad que se intenta; evitar el endurecimiento en posturas concretas, liberando el contenido intelectual del diálogo de las posibles implicaciones emotivas y apasionadas; sintetizar, a medida que va avanzando la reunión, para que estén claras en todo momento las metas que se van logrando; mantener la visión sobrenatural de los participantes; estar en todo momento al servicio del pensamiento y voluntad del equipo.

EL RESPONSABLE

1. **Su misión.**—Ha sido constituido como responsable —por la competente jerarquía o por elección de los miembros del equipo— pero en cualquiera de los dos casos no para ser servido, sino para servir. Es el «servidor de servidores».

A) **SU MISION RESPECTO AL EQUIPO.**—Con un sentido evangélico ayudará a que se responsabilicen los otros (es la diferencia entre la noción más natural del «líder» y la más evangélica del «responsable»). Más que ningún otro miembro debe cooperar a la construcción y solidez del equipo, llevándolo a la madurez. Pero tanto mejor cumplirá su misión cuanto mejor logre que cada equipista asuma esta responsabilidad.

Huirá de adoptar actitudes paternalistas, doctorales, dictatoriales, de lucimiento personal, que suelen producir la anemia en el organismo que es el equipo, porque precisamente él es respecto al equipo lo que el alma al hombre, su principio animador.

B) **SU MISION RESPECTO A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO.**—Para mí que la gran tarea del responsable consistirá en inyectar en todos y cada uno de sus compañeros:

1.º *Sentido de solidaridad.*—Es decir, que tengan conciencia, claramente percibida, de pertenecer al equipo. Ese sentido precioso de saberse ensablado vitalmente con otros hombres, con los que el diálogo auténtico cristiano, la pastoral, eje de toda existencia sacerdotal, el compromiso hasta las últimas consecuencias, no son una bella teoría sino una verdadera realidad.

2.º *Sentido de participación.*—Que supone el convencimiento de participar en un grado satisfactorio para él y para el resto de los compañeros, en la vida del equipo. Es la experiencia inolvidable de haber tenido parte, en nombre de Jesucristo, en una vida cristiana comunitaria adulta, abierta a la acción misteriosa del Verbo, del Padre y del Espíritu.

3.º *Sentido de responsabilidad.*—O conciencia de tomar parte, limitada ciertamente, pero verdadera y grata —tanto para sí como para los otros miembros— en la dirección del equipo, y por tanto en sus fracasos y éxitos.

Cuando un responsable ha logrado colocar en lo más íntimo y medular de sus compañeros este triple sentido, para mí —repito— ha cumplido su difícil misión, y ha logrado comunicar al equipo la fortaleza necesaria para vencer todas las crisis anejas a este tipo de vida, y para superar todos los obstáculos que se presenten en su camino.

2. **Sus cualidades.**—Saber mandar y endosar responsabilidades; ser de un optimismo inagotable; no romper nunca un entusiasmo y siempre reanimar a los que lo han perdido; ser alegres; ser un sicólogo profundo; poseer una lealtad absoluta.

Y yo, soñando con el ideal, aún me permito añadir alguna cosa: Poseer la suficiente humildad, para no pensar que pierde prestigio ante el equipo cuando se le discute su opinión o al aceptar reconocer, como más acertada, la solución aportada por otros; ser un hombre con una poderosa visión de fe, como los profetas de toda la Historia de Salvación, que sabían ver más allá de lo inmediato; haber llegado al gozo exultante de servir, olvidado de sí; no poder vivir ya feliz sin

el sufrimiento de estar siempre engendrando un ser —el equipo— que nunca termina de ser perfecto.

Todas estas cualidades nos darían el responsable imposible, porque el ideal no existe. En la realidad, en el terreno de la práctica, quien es llamado a esta tarea, ponga con sencillez lo que es y lo que sabe al servicio de sus hermanos, con la conciencia de que «siervos inútiles somos», y la confianza de que el Señor irá llevando, por medio de él, a esa comunidad cristiana del equipo sacerdotal, hacia su finalidad esencial: la extensión del reino de Dios sobre los hombres.

BIBLIOGRAFIA

A.—*Sobre equipos sacerdotales.*

EN COLABORACION.—*En torno al equipo sacerdotal (I) ZYX*, Madrid 1965, 70 págs.

EN COLABORACION.—*En torno al equipo sacerdotal (II) ZYX*, Madrid 1965, 68 págs.

EN COLABORACION.—*En torno al equipo sacerdotal (III) ZYX*, Madrid 1965, 57 págs.

(Estos tres folletos abordan el tema del equipo sacerdotal desde muy diversos ángulos).

PUNTE VALDEON, J.—*Los equipos en el seminario.* ZYX, Madrid 1965, 73 págs. Sencillo y orientador trabajo sobre esta modalidad de equipos, aplicable en no pocos puntos a los equipos sacerdotales.

EQUIPOS SACERDOTALES DE MURCIA.—*Equipos Sacerdotales.* PPC. Madrid, segunda edición, 69 págs.

EN COLABORACION.—*L'équipe sacerdotale.* Fleurus. París 1966, 211 págs. Exposición de gran interés sobre la vida de equipo de los Hijos de la Caridad. Casi todo puede aplicarse a equipos de sacerdotes diocesanos, muy especialmente a los de vida común.

MARTIN GONZALEZ, F.—*Equipos Sacerdotales.* CEP. Valencia. Colección «Cuadernos de Pastoral». Pastoral de Conjunto, vol. II.

DELICADO BAEZA, J.—*El sacerdote diocesano a la luz del Vaticano II.* ZYX. Madrid 1965, 112 págs.

Trata del tema en el cap. V. Ideas acertadas y claras.

COSTE, R.—*L'homme prêtre.* Desclée. Tournai (Bélgica) 1966, 254 págs. Dedicadas páginas al equipo en el cap. 18.

MARTIN GONZALEZ, F.—*Estructura pastoral de la Iglesia diocesana.* Flors, Barcelona 1965, 157 págs. En el apéndice II, trata de las condiciones psicológicas del equipo sacerdotal.

LEBRET-SUAVET.—*En el combate del mundo.* Estela, Barcelona 1963, 195 págs. Dedicada el cap. V al equipo cristiano en general. Muchas de sus afirmaciones y sugerencias son aplicables al equipo sacerdotal.

LEBRET, L. J.—*Principios para la acción.* Ed. Popular, Madrid, 105 págs. Se puede decir lo mismo que del anterior respecto al cap. IX y otros.

LOEW.—*Comme s'il voyait l'invisible.* Cerf, París 1963, 240 págs. Su tercera parte. «El equipo instrumento de apostolado es muy aprovechable».

UN EQUIPO DE SACERDOTES DIOCESANOS.—*Cheminement d'une équipe pastorale.* Fleurus, París 1965, 159 págs. Es el itinerario real de un equipo que realiza una tarea pastoral. Mueve a una seria reflexión.

BISSONNIER, M.—*Pastorale oeuvre commune.* Fleurus, París 1966. Interesante su capítulo sobre las condiciones psicológicas de la vida de equipo.

MOTTE, J. F.—*Hacia una pastoral de conjunto.* Ed. Paulinas. Interesa el trabajo de esta obra en colaboración sobre el equipo sacerdotal.

B.—*Sobre grupos humanos de distinto tipo*

JOHANNOT, H.—*El individuo y el grupo.* Aguilar. Madrid 1961, 141 págs. Obra de gran interés para los interesados en la materia. Está escrita con sentido cristiano.

AUBRY, J. M. y SAINT-ARNAUD, Y.—*Dinámica de grupos*. Euroamérica, 99 págs. Se trata de un trabajo sobre iniciación al espíritu de la dinámica de grupos y a algunas de sus técnicas.

GODIN, A.—*El otro y la vida comunitaria*. Ed. Heroica. Buenos Aires. Obra de valor. Especialmente interesante la parte dedicada a «la animación pastoral y sociológica de los pequeños equipos».

OLMSTED, M. S.—*El pequeño grupo*. Ed. Paidós. Buenos Aires 1963, 183 págs. Sencillo estudio del pequeño grupo. Presenta una bibliografía en inglés —también el de AUBRY, SAINT ARNAUD— de interés.

THELEN, H. A.—*Dinámica de los grupos de acción*. Ed. Escuela. Argentina, 315 págs. Estudio de interés para los no muy profanos en la materia. Es un clásico entre la psicología grupal.

CONQUET, A.—*Comment participer à une reunion*. Centurión. París 1963, 63 págs. Folleto práctico, sencillo y atractivo.

CONQUET, A.—*Comment diriger une discussion*. Centurión. París 1959, 65 págs. Complemento del anterior y con sus mismas cualidades.

SPROTT, W. J. H.—*Grupos humanos*. Paidós. Buenos Aires 1964, 232 págs. Buen estudio psicológico sobre todo tipo de grupos. Aporta bibliografía en castellano bastante amplia.

LINDZEY, G.—*Manual de psicología social*. Paidós. Buenos Aires 1963. La obra que mejor orienta sobre el estado actual de la psicología social.

ACTIS-GROSSO, C.—*Il lavoro di gruppo*. Universidad internacional de estudios sociales. Roma.

FIorentino, E.—*Las técnicas del trabajo de grupo*. Cáritas Española. Madrid 1961, 65 páginas.

C.—*Sobre revisión de vida*

UN EQUIPO DE HIJOS DE LA CARIDAD.—*La revision de vie sacerdotale*. Fleurus. París 1966, 191 págs. Se trata de una obra en colaboración sobre el tema. Práctica y rica en sugerencias.

MARECHAL, A.—*La revisión de vida*. Nova Terra. Barcelona, 303 págs. Obra clásica. Se halla en ella, por encima de la técnica y método, el espíritu de la R. de V.

BONDUELLE, J.—*La situación actual de la Revisión de Vida*. Nova Terra. Barcelona, 257 págs. Expone las peculiaridades de la R. de V. en cada uno de los movimientos que la usan y la compara con otros elementos de formación actuales.

ROYO, E.—*Acción militante y Revisión de Vida*. JOC. Madrid. Libro práctico que llega a la raíz de la R. de V. de manera ágil y sencilla.

SAINT-GAUDENS.—*La Revisión de Vida, según el Evangelio*. Nova Terra. Barcelona. Folleto sencillo y útil sobre el tema.

ARTAUD, G.—*Formación sacerdotal y Revisión de Vida*. ZYX. Madrid. Folleto con acertados criterios sobre la iniciación en la R. de V., la finalidad de la misma y el papel del educador sacerdotal en la misma.