

# JUNTA PARA EL MINISTERIO DE TRANSICIÓN

## Miembros

Sra. Judith A. Stark, <i>Presidenta</i>	Southwest Florida, IV	2018
El Rvdo. Canónigo Stuart Wright, <i>Secretario</i>	Maryland, III	2018
La Rvda. Paula Clark	Washington, DC, III	2021
La Rvda. Canóniga Elizabeth Easton	Nebraska, VI	2021
El Rvmo. Douglas Fisher, Obispo	Western Massachusetts, I	2021
El Rvma. Ann Elliott Hodges-Copple, Obispa	North Carolina, IV	2018
Canóniga Jill Mathis	Pennsylvania, III	2021
Sra. Denise Obando	California, VIII	2021
El Rvdo. Canónigo James H. Pritchett, Jr.	Western North Carolina, IV	2018
El Rvmo. Allen Shin, Obispo	New York, II	2021
El Rvmo. Kirk Stevan Smith, Obispo	Arizona, VIII	2018
Sr. Michael P. Spencer	Eastern Michigan, V	2018
El Rvdm. Michael Curry, Obispo Primado, <i>Ex-Officio</i>	North Carolina, IV	2018
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex-Officio</i>	Ohio, V	2018

### CAMBIOS EN LA MEMBRESÍA

No hay cambios en la membresía.

Representación en la Convención General: El Obispo Douglas Fisher y la Sra. Judy Stark tienen autorización para recibir enmiendas no sustanciales para este informe en la Convención General.

## Mandato

Canon III.16.1 - 2

Sec. 1 (a) Deberá haber una Junta para el Ministerio de Transición de la Convención General que consista en doce (12) miembros, de los cuales cuatro (4) deberán ser Obispos, cuatro (4) Presbíteros o Diáconos y cuatro (4) Laicos. (b) Los Obispos serán nombrados por el Obispo Presidente. Los Presbíteros o Diáconos y los Laicos serán nombrados por el Presidente de la Cámara de Diputados. Todos los nombramientos de la Junta estarán sujetos a la confirmación de la Convención General. (c) Los miembros prestarán sus servicios en períodos que comiencen en la clausura de la Convención General en que hayan sido confirmados y terminen al concluir la segunda reunión ordinaria subsiguiente. Los miembros no podrán ejercer por períodos sucesivos. (d) En cada reunión ordinaria de la Convención General se nombrará a una mitad de los miembros para prestar servicios por períodos completos. (e) El Obispo Presidente o el Presidente de la Cámara de Diputados, según corresponda,

nombrará a las personas que llenarán las vacantes. Dichos nombramientos cubrirán la parte restante del período de dichos miembros y, si en el ínterin hubiese una reunión ordinaria de la Convención General, los nombramientos por períodos que se extiendan más allá de dichas reuniones estarán sujetos a confirmación de la Convención General. Los miembros nombrados para cubrir dichas vacantes no quedarán descalificados para ser nombrados por períodos completos en el futuro.

Sec. 2. Los deberes de la Junta de Colocaciones de la Iglesia serán: (a) Supervisar la Oficina para el Ministerio de Transición. (b) Facilitar apoyo para la capacitación de obispos y personal diocesano en los procesos de ministerio de transición. (c) Estudiar las necesidades y tendencias del ministerio de transición en la Iglesia Episcopal y en otras entidades cristianas. (d) Editar y distribuir informes e información sobre el ministerio de transición que se consideren útiles para la Iglesia. (e) Cooperar con los Centros para Misión y las otras juntas, comisiones y agencias de la Iglesia que tienen relación con el ministerio de transición, y en particular con el Consejo Ejecutivo. (f) Informar sobre su trabajo y el trabajo de la Oficina para el Ministerio de Transición en cada reunión ordinaria de la Convención General. (g) Reportarse anualmente ante el Consejo Ejecutivo como parte de su responsabilidad por los fondos que recibe la Oficina para el Ministerio de Transición. (h) Trabajar en cooperación con el personal del Centro Episcopal. (i) Satisfacer otras obligaciones que pueda asignar la Convención General.

#### **MANDATO ESPECÍFICO DE LA CG78**

Resolución 2015- A031 Continuar el desarrollo de la herramienta de búsqueda para las clérigas:

*Se resuelve, Que la 78a Convención General instruya a la Oficina de Ministerios de Transición, a la Oficina de Desarrollo Pastoral y al Comité sobre la Situación de la Mujer del Consejo Ejecutivo a proseguir con el desarrollo de los recursos de la herramienta de búsqueda para las clérigas y los comités de discernimiento de líderes eclesiales durante el trienio 2016-2018; y asimismo*

*Se resuelve, Que la 78a Convención General extienda su agradecimiento por apoyar la herramienta de búsqueda en la 77a Convención General, y que llame a los obispos y a los demás líderes diocesanos a exhortar al uso de dicha herramienta por parte de los comités de búsqueda y los ministerios de transición y a promover su disponibilidad entre las clérigas; y asimismo*

*Se resuelve, Que la 78a Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto de Programa, Presupuesto y Finanzas que asigne US\$20,000 para continuar desarrollando el kit de herramientas de búsqueda y de recursos como el mayor desarrollo de materiales en línea, traducción al español y videografía.*

La Resolución 2015 - A031 pide que continúe el desarrollo de los recursos de la herramienta de búsqueda para las clérigas y los comités de discernimiento de líderes eclesiales. También pide a

los obispos y a los demás líderes diocesanos que exhorten al uso de dicha herramienta por parte de los comités de búsqueda y los ministerios de transición.

## Resumen de las actividades

### REUNIONES

La Junta se reunió en persona en el Maritime Center en Linthicum Heights, MD en noviembre de 2015; en el Centro de Conferencias de Oak Ridge en Chaska, MN del 5 al 7 de octubre de 2016; y de nuevo en el Maritime Center en marzo de 2017. La Junta también efectuó teleconferencias por Adobe Connect en enero, abril y julio de 2016, así como en enero, agosto y noviembre de 2017.

Este ha sido un trienio de extraordinario avance, logros y salud para la Junta para el Ministerio de Transición. Tanto en medidas concretas como en diálogo prudente, hemos respondido a las necesidades de una Iglesia cambiante.

Hemos llegado a considerar que el ministerio de transición es una vía que inicia con quienes comienzan a sentir un llamado al ministerio de los ordenados y que continúa hasta las Comisiones sobre el Ministerio de las diócesis que escuchan ese llamado, hasta los seminarios que capacitan a los futuros clérigos o la formación que ocurre dentro de la diócesis, y hasta los primeros llamados y las posteriores carreras profesionales y jubilaciones.

En cada paso, todos nosotros enfrentamos el desafío de reconocer las necesidades cambiantes de la Iglesia, las habilidades que los clérigos deben poseer en el presente y en el futuro, que podrían ser muy diferentes a lo que se necesitaba en el pasado, y las expectativas de lo que será una carrera profesional en la iglesia, que podrían ser muy diferentes a lo que se prometía en el pasado. Nos cuestionamos en voz alta si cada parte de la vía está consciente de cómo las demás partes visualizan el mundo y cómo estamos preparando a los clérigos para enfrentar esa realidad.

Cuando nos reunimos en el Maritime Center en noviembre de 2015 para nuestra primera reunión como junta recién constituida, pensamos en voz alta acerca de cómo serían los presbíteros del mañana. Estas son algunas notas de nuestro rotafolio acerca de las conclusiones obtenidas: “Tatuajes... Un perfil de citas en línea... Un primer idioma que no sea el inglés... Una primera vocación... Un segundo empleo... Un cónyuge del mismo sexo... Una forma de relacionarse con la comunidad además de la Iglesia (participar en una banda)”.

Ahora que lo analizamos, esto describe a muchos de nuestros clérigos actuales. Lo que queremos decir (y la información reciente del Church Pension Group nos apoya) es lo siguiente: El antiguo modelo del presbítero (de tiempo completo, para una iglesia a la vez, con un servicio ininterrumpido mientras él, y en el pasado siempre era un “él”, progresaba con aumentos de sueldo regulares) está desapareciendo rápidamente.

Mientras pensábamos más en la transición, de dónde provenimos y hacia dónde vamos, uno de nuestros miembros, el Obispo Doug Fisher del poniente de Massachusetts, propuso una “Invitación a la Iglesia”, para preguntarnos y reflexionar con la Junta, una oportunidad para hacer que la Iglesia en general participe en una conversación acerca de las tendencias y los cambios que vemos. No tenemos las respuestas. La sabiduría proviene de todos los que componen la Iglesia. Desde que publicamos la invitación en la primavera de 2017, hemos recibido opiniones positivas. La invitación se ha utilizado para iniciar conversaciones durante los días para clérigos, en convenciones de la diócesis y en otros contextos relacionados con la Iglesia. La “Invitación a la Iglesia” está publicada en el sitio web de la Iglesia Episcopal ([www.episcopalchurch.org/page/invitation-church](http://www.episcopalchurch.org/page/invitation-church)). Esperamos reunirnos y compartir más opiniones con la Iglesia en general.

Las cuestiones específicas que destacamos y sobre las que se hace eco en los informes de muchos otros organismos interinos, son las siguientes: la Iglesia envejeciente (tanto los clérigos como los feligreses), las parejas en las que ambos han sido llamados a servir, la energía más allá de la parroquia (ministerio no tradicional y no parroquial), la diversificación del clero, el ministerio interino, el liderazgo de clérigos de tiempo parcial, los compañeros en plena comunión, el ministerio eficaz en entornos multiculturales, el proceso actual de convocatoria y los hechos acerca del ministerio de transición actual.

Todos somos parte de la vía. El hecho de que estos temas surjan una y otra vez en diversos contextos y diferentes puntos de vista sugiere que esas son, de hecho, las conversaciones que debemos tener. El final de este trienio no significa que sea el final de las conversaciones.

### **ACONTECIMIENTOS ACTUALES**

La junta reconoce ciertas tendencias en el ministerio de transición, y muchas de ellas se duplican. A medida que disminuye la disponibilidad de puestos para clérigos de tiempo completo, aumenta la necesidad de un liderazgo ordenado bivocacional y de tiempo parcial. Esto crea inquietudes acerca de la formación, el tiempo, la compensación, la mayordomía de los recursos y las expectativas para la congregación y su líder espiritual. Ambos deben aprender a vivir la oportunidad del crecimiento espiritual y la renovación disponibles a través de un tipo diferente de modelo de liderazgo.

Las clérigas, los clérigos de color y los clérigos LGBTQ continúan enfrentando prejuicios conscientes o inconscientes en el proceso de convocatoria. Las mujeres están desproporcionadamente representadas en las convocatorias de tiempo parcial, interinas, alternas y que no reciben estipendios. Esto afecta su capacidad de obtener ingresos a lo largo de su carrera profesional y su pensión final. (CPG ha documentado una diferencia en los ingresos de casi veinte (20) por ciento entre hombres y mujeres.) La paridad en las compensaciones es una cuestión de justicia para la Iglesia, y la Junta votó en favor de la Resolución A091, propuesta por la Comisión Permanente sobre Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones, en la que se urge a alcanzar la paridad de pagos.

Este trienio establecimos una relación con el Church Pension Group. Su Vicepresidenta Ejecutiva, la Rev. Anne Mallonee, y su Vicepresidente Sénior para Investigación y Datos, Matthew Price, fueron nuestros invitados en una de las convocatorias a conferencias trimestrales, y el presidente de la junta fue invitado a responder durante la Conversación del Centenario “Perspectivas e Ideas” que se llevó a cabo en la ciudad de Nueva York en septiembre de 2017. Esta es una relación que estamos deseosos de cultivar.

### **MISIONERO PERMANENTE**

En mayo de 2016, el Obispo Presidente nombró a la Rev. Meghan Froehlich para el puesto permanente de Misionera para el Ministerio de Transición, que había venido desempeñando de manera interina desde enero de 2015. Sus profundos conocimientos acerca del proceso de transición, su sólida relación con los ministros de transición de las diócesis y otros miembros de la Iglesia, y sus habilidades técnicas en la práctica la distinguieron como la opción ideal. La Oficina para el Ministerio de Transición ha crecido, se ha solidificado y se ha vuelto incluso más valiosa para la Iglesia en general bajo nuestro nuevo liderazgo de misioneros y con el sólido respaldo de Sabrina Nealy, Coordinadora de Sistemas y Asociada de la Oficina para el Ministerio de Transición en el Centro Episcopal. Juntas representan una imagen positiva, útil y profesional ante los constituyentes a quienes servimos.

### **BASE DE DATOS DE LA CARTERA DE LA OFICINA PARA EL MINISTERIO DE TRANSICIÓN**

La base de datos de la cartera de la Oficina para el Ministerio de Transición es un servicio de la Iglesia Episcopal para ayudar a toda la Iglesia en los procesos de búsquedas y llamadas a clérigos, líderes laicos y comunidades de culto. El personal de la Oficina para el Ministerio de Transición ofrece ayuda individualizada a todos los usuarios, con soporte técnico por teléfono, video y correo electrónico.

Como la tecnología ha cambiado rápidamente en años recientes, la base de datos se encuentra en proceso de actualización y mejora. La Junta para el Ministerio de Transición, los ministros de transición de las diócesis, los obispos y otros usuarios de la cartera resaltaron las áreas para mejora. Se están llevando a cabo actualizaciones en las siguientes áreas:

- \* Mejora de la experiencia del usuario, incluida la facilidad de uso
- \* Estabilidad y funcionalidad completa en las plataformas para tabletas, computadoras portátiles, escritorios y móviles
- \* Fiabilidad entre plataformas (uso en PC, Mac, Linux y en todos los exploradores web)
- \* Funciones de búsqueda
- \* Reforzamiento de la seguridad informática

En el siguiente trienio, con la participación de los usuarios, se podrán esperar mejoras en las siguientes áreas:

- \* Simplificación de las páginas informativas sobre compensaciones
- \* Descripción de puestos disponibles
- \* Opciones especializadas de búsquedas y resultados
- \* Cualquier seguridad necesaria para proteger la información
- \* Cambios identificados por los usuarios principales y otros, con orientación de la Junta

### **REUNIÓN NACIONAL DE MINISTROS DE TRANSICIÓN DE LAS DIÓCESIS**

Otro logro importante de este trienio es la decisión, en respuesta a la gran demanda de ministros de transición de las diócesis, de facilitar una reunión de dichos ministros de toda la Iglesia, por primera vez desde que se llevó a cabo una reunión en conjunto con la conferencia CODE de Minneapolis. Ya está programada para llevarse a cabo del 26 al 29 de marzo de 2019 en el centro de conferencias de la diócesis de Utah.

Esta reunión responderá a nuestro mandato de facilitar capacitación, respaldo y desarrollo profesional para quienes participan en el ministerio de transición y para educar a los ministros de transición de las diócesis y a otros acerca de los recursos disponibles por medio de la Oficina para el Ministerio de Transición (sitio web y herramientas móviles) y de la naturaleza cambiante del ministerio de transición (gran parte de la cual se analiza en detalle en otra parte de este informe).

### **EXPANSIÓN DEL CONJUNTO DE HERRAMIENTAS**

En la Resolución 2015-A031, aprobada por la 78a Convención General, se pidió que la Junta ampliara el conjunto de herramientas para búsqueda en línea creado en 2015 en respuesta a una resolución previa de la Convención General ([www.episcopalchurch.org/page/cast-wide-net](http://www.episcopalchurch.org/page/cast-wide-net)).

Lo estamos haciendo al:

- actualizar el material existente (por ejemplo, el nuevo informe de compensación del CPG);
- agregar el material acerca de parejas en las que ambos han sido llamados a servir (de las cuales ahora existen quinientas [500] en la Iglesia Episcopal) creado por la Rev. Diane Vie como parte de su trabajo de doctorado;
- ofrecer material nuevo sobre cómo leer el perfil de una parroquia o de una diócesis;

- disponer de una lista de cosas que las mujeres que buscan el episcopado deben y no deben hacer

Esperamos que este nuevo material se publique durante el primer trimestre de 2018.

## **CAPACITACIÓN**

El trabajo más visible de los ministros de transición de las diócesis se relaciona con su colaboración, como miembros del personal del obispo, con los clérigos y las congregaciones mientras disciernen el nuevo liderazgo de los clérigos para una comunidad de culto. Este proceso se implementa de manera diferente en cada diócesis y se adapta para satisfacer las necesidades de cada congregación.

Los ministros de transición de las diócesis deben ser líderes ingeniosos que eduquen al personal de sus diócesis, a sus congregaciones y a sus candidatos acerca de las expectativas, necesidades y desafíos creativos que enfrentamos como Iglesia, según lo analizado anteriormente.

Para los nuevos ministros de transición, el desarrollo de las habilidades técnicas y de relaciones para esta compleja responsabilidad requiere tiempo, un tiempo que es por lo general escaso, ya que las vacantes en los puestos no siguen ningún programa fijo. La Junta busca ofrecer opciones para capacitar a los nuevos ministros de transición de las diócesis y para apoyar su trabajo continuo.

Los ministerios de transición de las diócesis prestan sus servicios en una creciente variedad de configuraciones del personal de los obispos. Algunos trabajan de tiempo completo y su única obligación es el ministerio de transición, otros trabajan de tiempo parcial con compensación, otros más fungen como ministros de transición de las diócesis y al mismo tiempo como rectores y no reciben compensación, y muchos también fungen como Canónigos Ordinarios con múltiples áreas de responsabilidad. Algunos ministros nuevos de transición de las diócesis cuentan con predecesores que están disponibles como recursos, pero otros no. Algunos ministros nuevos de transición de las diócesis tienen experiencia previa en transiciones, mientras que otros son nuevos en esta área especializada del ministerio. En algunas diócesis, el obispo es el ministro de transiciones y podría requerir una capacitación única.

La capacitación de los nuevos ministros de transición de las diócesis proviene de tres (3) fuentes principales. Durante el último trienio, los dos (2) miembros del personal de la Oficina para el Ministerio de Transición han proporcionado capacitación individualizada y respaldo continuo para los nuevos ministros de transición de las diócesis. Otras formas de capacitación y respaldo provienen de otros ministros de transición de las diócesis, con frecuencia de una diócesis vecina o similar. Una tercera fuente son los grupos del ministerio de transición regional, que se componen de una o más provincias. Estos grupos normalmente se reúnen dos veces al año y ofrecen capacitación formal o informal, así como para los nuevos ministros de transición de las diócesis.

Nuestra reunión nacional de ministros de transición de las diócesis, propuesta para 2019, agregará una cuarta oportunidad para que los líderes del ministerio de transición fortalezcan sus habilidades. Como gran parte del trabajo de encontrar buenos candidatos involucra el desarrollo de redes y relaciones, no se debe subestimar el valor de este tiempo que pasaremos juntos.

La Junta está considerando el desarrollo de una lista de verificación de habilidades y preguntas que reconozcan las diferencias entre los procesos de las diócesis, y que permitan asegurar que los ministros de transición de las diócesis reciban capacitación en todas las áreas necesarias. El misionero de la Oficina para el Ministerio de Transición asiste a muchas de las reuniones regionales y puede compartir las mejores prácticas acerca de la capacitación entre los grupos regionales.

### **CONVERSACIONES MÁS AMPLIAS**

Como las tendencias del ministerio de transición están mostrando cambios cada vez mayores en toda la Iglesia, varios grupos se han reunido en conversaciones que incluyen a Obispos, Ministros de Transición de las Diócesis, Comisiones sobre el Ministerio y líderes de formación teológica.

Durante los últimos dos (2) años, la Provincia III ha convocado a una conversación anual sobre “Cómo llamar a la futura Iglesia” y ha abordado temas que incluyen la diversidad, la forma en que la gente es convocada al ministerio, si la formación lleva a los tipos de liderazgo que la Iglesia necesita, cómo equipar mejor al liderazgo laico para una Iglesia cambiante, formas creativas de ofrecer una formación en colaboración, formas de entablar una colaboración entre las episcopales y más allá de estas iglesias episcopales. Otros grupos regionales han ofrecido conversaciones similares y están desarrollando planes para tener discusiones similares a futuro.