

## GRUPO DE TRABAJO PARA AYUDAR A LA OFICINA DE DESARROLLO PASTORAL

### Miembros

Canóniga Jill Mathis, <i>Presidenta</i>	Pennsylvania, III	2021
La Rvma. Audrey Scanlan, <i>Vicepresidenta</i>	Central Pennsylvania, III	2021
Sr. Robert Ambrogio, <i>Secretario</i>	New Hampshire, I	2021
Canóniga Lynn Bates	Vermont, I	2021
El Rvdo. Canónigo Joseph Chambers	Texas, VII	2021
El Rvdo. Percy Grant	Ohio, V	2021
Prof. Lawrence Hitt, II	Colorado, VI	2021
El Rvmo. Mark Hollingsworth	Ohio, V	2021
El Rvdo. Canónigo Gregory A. Jacobs	Newark, II	2021
La Rvma. Chilton Knudsen	Maryland, III	2021
El Rvmo. Brian Seage	Mississippi, IV	2021
La Rvda. Canóniga Nora Smith	New York, II	2021
El Muy Rvdo. Dr. Steven Thomason	Olympia, VIII	2021
Sra. Mary T. Yeiser	Lexington, IV	2021
El Rvdmo. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

### Cambios en la membresía

El Rvdo. Canónigo Rafael Zorilla, 2018

### Agradecimientos

Alexandra (Sasha) Killewald, PhD, Profesora de Sociología, Universidad de Harvard

## Mandato

### Resoluciones 2018-A147 y 2018-A189

#### 2018-A147 Junta Piloto para Transiciones Episcopales

*Se resuelve*, Que se nombre un Grupo de Trabajo para ayudar a la Oficina de Desarrollo Pastoral por un periodo inicial tres años a partir de la conclusión de la 79a Convención General; y asimismo

*Se resuelve*, Que el Grupo de Trabajo se componga de hasta doce personas designadas conjuntamente por el Obispo Presidente y el Presidente de la Cámara de Diputados en consulta con el Obispo para el Desarrollo Pastoral. Los miembros del Grupo de Trabajo representarán la diversidad de todos los bautizados de la Iglesia y tendrá en cuenta los dones y experiencias particulares que serán beneficiosos para el trabajo del Grupo; y asimismo

*Se resuelve*, Que el Grupo de Trabajo concentrará su trabajo en ayudar a la Oficina de Desarrollo Pastoral en:

- revisar los recursos existentes y crear recursos nuevos para asistir a las diócesis en los procesos de discernimiento, nominación, búsqueda, elección y transición durante transiciones episcopales;
- facilitar a través de redes digitales y de fuente abierta, la variedad de materiales para el uso por individuos, diócesis y consultores en los procesos de discernimiento, nominación, búsqueda, elección y transición para las elecciones episcopales;
- establecer un proceso y desarrollar recursos mediante los cuales las personas puedan pedir apoyo para discernir acerca de un posible llamado al episcopado;
- reunir y analizar datos con respecto a la diversidad en las transiciones episcopales, desarrollar procesos y recursos para alentar la diversidad en el episcopado;
- reclutar, capacitar y evaluar los Consultores de Transición y a los consultores de revisión misional;
- alentar a las diócesis en elección a que contraten los servicios de un Consultor de Transición durante toda la búsqueda episcopal y el proceso de elección;
- formalizar y expandir el reclutamiento y la capacitación de los Consultores de Transición;
- estandarizar y monitorear los contratos usados por los Consultores de Transición al elegir diócesis;
- establecer un proceso para revisar el desempeño de cada Consultor de Transición, lo cual incluye el uso de expedientes individuales de desempeño para cada uno y establecer que se recolecten y analicen.
- establecer un proceso para que las diócesis en elección lleven a cabo evaluaciones de desempeño individual basadas en estándares objetivos para el Consultor o los Consultores de Transición que le sirvieron a la diócesis y a partir de las cuales se pueda evaluar la labor de cada Consultor.

- proveer maneras en las que uno o más de los Consultores de Transición puedan participar en el mantenimiento de Raising Up of Episcopal Leadership - A Manual for Dioceses in Transition (La Elevación del Liderazgo Episcopal: un Manual para Diócesis en Transición) y en la evaluación de la eficacia del proceso episcopal de elección.
- desarrollar directrices para verificar las referencias, los antecedentes, el estado de salud y el estado psicológico de las personas que se estén considerando para nominación a las elecciones episcopales y directrices para diseminar, evaluar y mantener los expedientes de información obtenidos; y asimismo

*Se resuelve*, Que el Obispo para Desarrollo Pastoral rinda un informe semianual al Consejo Ejecutivo y cada tres años a la siguiente Convención General; y asimismo

*Se resuelve*, Que se asigne la cantidad de \$250,000 dólares para organizar y conseguir los recursos iniciales del Grupo de Trabajo, que incluyen dos reuniones al año.

**2018-A189 Crear un Grupo de Trabajo para Desarrollar Procesos de Detección de Abuso de Substancias**

*Se resuelve*, con la autorización de la Cámara de Diputados, Que se forme un Grupo de Trabajo u organismo similar para desarrollar un proceso estandarizado para hacer un escrutinio de las personas que solicitan ordenación, en lo que respecta a sus antecedentes y experiencias con el abuso de alcohol y substancias; y asimismo

*Se resuelve*, Que el Grupo de Trabajo identifique las mejores prácticas para que las diócesis las sigan al momento de evaluar asuntos relacionados con el abuso de alcohol y substancias, incluyendo capacitación para los Comités Permanentes, Comisiones de Ministerio y otros involucrados en el proceso de ordenación, al igual que en la capacitación de personas sobre el proceso de ordenación; y asimismo

*Se resuelve*, Que el Grupo de Trabajo prepare un informe para la 80ª Convención General con recomendaciones referentes al abuso de alcohol y substancias para (1) procesos de escrutinio que emplearán las diócesis en el proceso de ordenación, incluido cómo evaluar mejor a los solicitantes que tienen antecedentes de adicciones y viven en recuperación, (2) capacitación para Comités Permanentes, Comisiones de Ministerio y otros involucrados en el proceso de ordenación, incluido el personal diocesano, y (3) capacitación y otras recomendaciones apropiadas para personas en el proceso de ordenación; y asimismo

*Se resuelve*, Que el Grupo de Trabajo esté compuesto por tres Obispos nombrados por el Obispo Presidente, por lo menos dos de ellos con experiencia en tratar con clérigos con antecedentes de abuso de alcohol o substancias, y seis presbíteros, diáconos o laicos nombrados por el Presidente de la Cámara de Diputados, por lo menos 3 de ellos con experiencia importante en la evaluación y tratamiento de personas con antecedentes de abuso de alcohol y substancias, y por lo menos uno de ellos que sea Funcionario de Transición Diocesana con experiencia en tratar con clérigos que tienen antecedentes de abuso de alcohol y substancias. Al menos tres miembros del Grupo de Trabajo serán personas que viven en recuperación; y asimismo

*Se resuelve*, Que el Grupo de Trabajo también examine un proceso para identificar otras formas de adicción y su posible impacto sobre el ministerio; y asimismo

*Se resuelve*, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que asigne US\$25,000 al presupuesto para facilitar la labor del Grupo de Trabajo.

## Resumen del Trabajo

### CONTEXTO TEOLÓGICO Y ECLESIAÍSTICO

El principal reto a la hora de proporcionar apoyo confesional a las diócesis en transición episcopal puede ser el sistema de gobierno. Aunque la Iglesia en general tiene experiencia y sabiduría que ofrecer y tiene un interés sustancial en el resultado, la responsabilidad de determinar y llevar a cabo el proceso y, en última instancia, seleccionar a un obispo, recae en la diócesis en transición. Lograr un compañerismo entre la diócesis y la iglesia en general que dé cabida a la autonomía de la primera, a las expectativas razonables de la segunda y a la responsabilidad de ambas, es esencial para la salud y la vitalidad de la Iglesia. La carga de atender esa relación recae predominantemente en la Oficina de Desarrollo Pastoral y en la persona que la dirige, el Obispo para la Oficina de Desarrollo Pastoral.

La Oficina de Desarrollo Pastoral supervisa además la aplicación de los cánones y procesos disciplinarios cuando los obispos son demandados en procedimientos del Título IV. Al igual que con las transiciones episcopales, eso implica guiar tanto a los obispos como a las diócesis a las que sirven a través de caminos a menudo complejos e inevitablemente dolorosos hacia la resolución y, la iglesia espera, la recuperación. Las relaciones entre los denunciantes, los denunciados, las parroquias, las diócesis, la propia denominación y la comunidad en general se enmarcan en la vocación de la iglesia de proporcionar atención pastoral, así como responsabilidad, cuidado y sanación, siempre que sea posible.

Por último, la responsabilidad del Obispo Presidente de proporcionar atención pastoral a los obispos, a sus cónyuges y a sus familias es apoyada en gran parte por la Oficina de Desarrollo Pastoral.

Un ministerio episcopal sano es el objetivo y la responsabilidad de todos en la iglesia, tanto de los ordenados como de los laicos. Las estructuras con las que se discierne, identifica, apoya y responsabiliza la vocación episcopal deben implicar también a todo el cuerpo de Cristo. La Oficina de Desarrollo Pastoral desempeña un papel importante en la invitación, el fomento y el apoyo de esa responsabilidad corporativa.

Para entender la dinámica de colaboración que pretende nuestra teología y eclesiología, puede ser útil distinguir entre la autoridad y la responsabilidad. Nuestra política, la forma en que acordamos organizarnos y gobernarnos como organismo, presupone que la autoridad bautismal es la única autoridad humana en la iglesia, y que todos los miembros, en virtud de su bautismo, son receptores de la misma en igual medida. Nadie tiene más o menos autoridad como consecuencia de un cargo

electo, de las órdenes sagradas, del sexo, de la raza, de la orientación o de cualquier otro atributo definitorio (salvo la edad, hasta cumplir los 16 años). Como bautizados, cada uno de nosotros está igualmente dotado de autoridad.

Mediante los procesos definidos en el canon general, los cánones diocesanos y los estatutos parroquiales, invertimos parte de nuestra autoridad bautismal en unos y otros para tareas específicas, eligiendo a los miembros de juntas parroquiales y mayordomos; a delegados y diputados para convenciones diocesanas y generales, respectivamente; a los miembros de comités y comisiones de las congregaciones, las diócesis y la iglesia en general; y al ordenar diáconos, presbíteros y obispos. Asimismo, en el misterio de Dios, la autoridad bautismal que invertimos unos en otros se recibe no como autoridad, sino como responsabilidad. Se recibe no como poder sobre, sino como responsabilidad de o por.

De este modo, todos entramos en una dinámica continua de renunciar parte de nuestra autoridad individual a los demás, y de asumir responsabilidades específicas por y para el conjunto. Esto es para nosotros, como cristianos y episcopales, una disciplina espiritual para dejar de lado la voluntad propia y asumir la responsabilidad del cuerpo de Cristo. Sirve de calistenia para entregarnos a Dios y hacer del camino de Jesús nuestro camino.

El Grupo de Trabajo para Ayudar a la Oficina de Desarrollo Pastoral tiene el cargo de explorar, comprender y articular el alcance de las transiciones episcopales, las elecciones y el servicio. Se ha esforzado por ofrecer recursos prácticos a las diócesis en transición y a las personas que discernen una vocación al episcopado. Asimismo, se ha comprometido a investigar posibles vehículos para ayudar al Obispo para la Oficina de Desarrollo Pastoral en las desafiantes responsabilidades pastorales y disciplinarias de dicho Cargo. Nuestro trabajo es la continuación de los organismos provisionales anteriores, en particular el Grupo de Trabajo sobre el Episcopado y la Comisión sobre Impedimento y Liderazgo.

La eficacia y la fidelidad de nuestra vida en común como cristianos y episcopales depende de la confianza: nuestra confianza mutua y nuestra confianza en Dios. Este Grupo de Trabajo tiene claro que la confianza es fundamental para el discernimiento y la identificación eficaces de los líderes de la iglesia, laicos y ordenados, y para los ministerios que esperamos de ellos. Si bien esa confianza no puede ser legislada, puede ser anticipada por los cánones, inspirada por la práctica y apoyada por las estructuras y las mejores prácticas de nuestra iglesia. En última instancia, su realización práctica es relacional, depende siempre de las interacciones entre individuos y grupos definidos, cristianos abiertos a los dones que cada uno aporta y dispuestos tanto a invertir autoridad en los demás como a recibir responsabilidad a cambio.

Son esa confianza e interdependencia las que hemos buscado en las estructuras y recursos que hemos explorado y desarrollado en nuestro trabajo como grupo de trabajo y que reconocemos como esencial para levantar y sostener un liderazgo fiel y vibrante en la iglesia.

*-Obispo Mark Hollingsworth*

## RESUMEN DE LAS ACTIVIDADES

Debido al trabajo descrito en el último punto de la resolución 2018-A147, “mejorar las directrices para la detección de referencias, antecedentes, médicos y psicológicos, etc...”, se determinó que el trabajo de este grupo de trabajo también incluiría la Resolución 2018-A189 Crear un Grupo de Trabajo para Desarrollar un Proceso de Detección de Abuso de Substancias. Además, el trabajo encomendado en el cuarto punto, sugería que dicho Grupo de Trabajo se ocupara también de abordar los asuntos de la resolución 2018-A138 Transmisión de Datos Demográficos de las Elecciones Episcopales y la 2018-A145 Pidiendo la Adopción de Cánones Locales Relacionados con las Elecciones Episcopales.

Durante nuestra primera reunión, en noviembre de 2018, se determinó que el papel de este Grupo de Trabajo sería trabajar con el Obispo de la Oficina de Desarrollo Pastoral, el Rvdm. Todd Ousley, para ayudar a identificar las áreas que necesitan mejora y actualización, ya sea directamente, o señalando a expertos externos. El objetivo sería condensar y actualizar los materiales (por ejemplo, el actual Manual para las Elecciones Episcopales se actualizó por última vez en 2012) para hacerlos más accesibles a la Iglesia y más fáciles de “digerir” y permitir que las mejores prácticas recomendadas se puedan “personalizar” a las necesidades de cada diócesis que busque un obispo; y desarrollar un portal web para que los materiales de búsqueda sean accesibles a una gama más amplia de usuarios.

Determinamos que el trabajo especificado en los puntos de la 2018-A147, y el conjunto de las resoluciones 2018-A189 y 2018-A138, así como 2018-A145 y 2018-A146, se abordaría mejor dividiéndolo entre grupos de tareas. En colaboración con el Obispo Ousley de la Oficina de Desarrollo Pastoral, priorizamos nuestro trabajo de la siguiente manera:

- Base de Datos de las Mejores Prácticas: actualizada y condensada.
- Reclutar, capacitar y reequipar a los consultores de transición y sus materiales.
- Mejorar las directrices para la comprobación de referencias y los recursos médicos y psicológicos.
- Desarrollar un portal web accesible para líderes diocesanos.

## BASE DE DATOS DE MEJORES PRÁCTICAS ACTUALIZADA Y CONDENSADA

Los consultores de búsqueda episcopal que utilizan la mayoría de las diócesis que celebran elecciones para obispos han recopilado, a lo largo de los años, muchos documentos relacionados con todos los aspectos de una búsqueda y elección episcopal. Tales documentos se encuentran en una base de datos electrónica y necesitan ser revisados, organizados, seleccionados y actualizados.

A lo largo del trienio, un grupo de trabajo revisó aproximadamente 600 documentos de la base de datos en línea. Cada miembro del grupo revisó aproximadamente 150 documentos e identificó los que eran especialmente valiosos, algo útiles, duplicados o que ya no reflejaban las “mejores prácticas”.

Los múltiples recursos de la base de datos se indexaron lo mejor posible. El grupo de trabajo llegó a la conclusión de que también era necesario que participaran los consultores de búsqueda para

avanzar en esta tarea concreta, por lo que esta labor continuará. El Obispo Ousley está identificando a consultores que trabajarían con el grupo, pero la pandemia presentó desafíos logísticos y el trabajo con los consultores aún está por hacer.

El objetivo es poner los mejores materiales públicamente disponibles en manos de los comités de búsqueda y nominación, así como para los comités permanentes que participan en las búsquedas episcopales.

### **CONTRATAR, CAPACITAR Y REEQUIPAR A LOS CONSULTORES DE TRANSICIÓN Y SUS MATERIALES**

En respuesta a los temas que se identificaron en la Resolución 2018-A147 relacionados con el reclutamiento, la selección, la capacitación y la evaluación de los “Consultores de Transición y los consultores de evaluación de la misión”, un grupo de tareas del Grupo de Trabajo llevó a cabo una serie de entrevistas y conversaciones con el Obispo Ousley de la Oficina de Desarrollo Pastoral, así como con consultores de transición actuales y pasados con experiencia en elecciones episcopales. El objetivo de nuestro trabajo fue, en primer lugar, conocer y comprender el actual proceso de consulta y, a continuación, formular una serie de recomendaciones para su futura aplicación por parte de la Oficina de Desarrollo Pastoral. Cabe señalar que compartimos nuestras recomendaciones con el Obispo para la Oficina de Desarrollo Pastoral; estas recibieron su pleno respaldo con la expectativa de que muchas de ellas se apliquen antes del final de este trienio.

#### **Hallazgos**

- El proceso actual de identificación, selección y capacitación de consultores en las elecciones episcopales ha estado en vigor sin modificaciones significativas durante más de 10 años.
- El Obispo para la Oficina de Desarrollo Pastoral, en gran medida solo, identifica, recluta, selecciona, asigna, capacita y supervisa el trabajo de los consultores de búsqueda episcopal.
- Los consultores potenciales se identifican de forma rutinaria en gran medida por auto-selección, expresión de interés o recomendación de otros. Muchos de ellos habían sido personal de transición de alguna diócesis o tenían experiencia similar como consultores de búsqueda para parroquias. Actualmente hay entre 8 y 10 consultores de búsqueda activos.
- No existe un proceso de solicitud formal para consultores, ni una descripción de trabajo específica para ellos.
- La capacitación periódica de los consultores suele estar a cargo del Obispo de la Oficina de Desarrollo Pastoral y de uno o dos consultores con experiencia. No parece que se haya seguido un programa regular de capacitación formal o de capacitación continua para estos consultores. La última capacitación integral se celebró en 2016.
- Actualmente, uno de los consultores convoca trimestralmente a los consultores en sesiones de teleconferencia de 90 minutos. Los temas suelen incluir la exploración de problemas y retos comunes y el intercambio de mejores prácticas y materiales de búsqueda.
- Entre los principales materiales de capacitación se encuentra “The Raising Up of Episcopal Leadership: A Manual for Dioceses in Transition” (La Elevación del Liderazgo Episcopal: un

Manual para Diócesis en Transición”) (2007, última actualización de 2012), así como los materiales de búsqueda acumulados creados por consultores, que actualmente obran en una base de datos común en línea accesible para los consultores. Muchos de estos materiales son considerablemente anticuados y es necesario revisarlos, actualizarlos y completarlos con recursos de búsqueda pertinentes y fáciles de usar.

- No existe un proceso ni material común para evaluar el trabajo de los consultores. Algunos crearon un formulario de evaluación que debe llenar el comité de búsqueda episcopal.
- Actualmente no existe una evaluación sistemática de los consultores de búsqueda por parte de la Oficina de Desarrollo Pastoral, ni un proceso de recertificación obligatoria para consultores.

Llegamos a la conclusión de que debería haber un compromiso y una estrategia por parte de la Oficina de Desarrollo Pastoral para reajustar, reimaginar y reorientar el proceso de consultores de búsqueda episcopal con el fin de abordar eficazmente ciertas deficiencias del programa actual.

### **Recomendaciones**

#### *Identificación, contratación y selección de consultores.*

- La tarea de identificar, reclutar, seleccionar, capacitar, supervisar y evaluar a los consultores de búsqueda episcopal es fundamental para la integridad y eficacia del proceso de transición episcopal. Los comités permanentes, los comités de búsqueda y transición de obispos, los obispos diocesanos actuales y el personal, y los propios postulantes al cargo de obispo, deben tener la seguridad de que se ponen a su disposición consultores bien cualificados y deliberadamente capacitados a través de la Oficina de Desarrollo Pastoral. Para ello, recomendamos que la Oficina de Desarrollo Pastoral se fije como objetivo seleccionar, capacitar y certificar a un grupo de por lo menos 15 consultores cualificados a más tardar al final de este trienio (es decir, en julio de 2021).
- Dado que el trabajo de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de los posibles consultores se beneficiaría de los dones y la experiencia de personas con conocimientos, objetividad y perspicacia particulares en estas áreas, debería crearse un consejo asesor dedicado a ayudar al Obispo para la Oficina de Desarrollo Pastoral con el desempeño de estas responsabilidades.
- Dicho consejo debería estar formado por no más de 5 personas con experiencia colectiva en recursos humanos, administración organizacional, derecho, gobierno eclesiástico, discernimiento de liderazgo, ministerio de transición, sistemas familiares y psicología conductual. El Consejo debe contar con representación del clero (obispo, presbítero, diácono), del canciller y de laicos, con el fin de que estos asesoren activamente al Obispo para la Oficina de Desarrollo Pastoral en todas las etapas (iniciales y continuas) de la reimaginación y la implementación de un nuevo proceso de reclutamiento, solicitud, entrevista y selección de consultores.
- Con el fin de establecer un proceso abierto, uniforme e imparcial que permita generar candidatos bien cualificados con la experiencia y el temperamento adecuados,



recomendamos que todos los posibles consultores se sometan a un proceso formal de solicitud, entrevista e escrutinio, independientemente de su condición actual o anterior de consultores de búsqueda episcopal.

- Se debe prestar especial atención a la creación de una descripción del puesto de consultor de búsqueda que hable de la experiencia, los dones, el temperamento y el carácter, así como de los requisitos específicos del cargo. En el material complementario que figura al final de este informe (DESCRIPCIÓN DEL CARGO DE CONSULTOR DE BÚSQUEDA EPISCOPAL) se encuentra una propuesta de descripción de este cargo.
- También animamos a la Oficina de Desarrollo Pastoral a conseguir y contratar los servicios de personas y organizaciones que puedan ayudar a identificar y reclutar a personas de grupos poco representados (tradicional y actualmente).
- En el curso de su trabajo, el consejo también debe considerar la creación de normas y requisitos para la certificación y recertificación de los consultores. Las aportaciones de los formadores consultores serían beneficiosas para este proceso.

### *Capacitación de Consultores de Búsqueda*

- Con el fin de abordar las cuestiones relativas al contenido, la adecuación y la frecuencia de la capacitación, la Oficina de Desarrollo Pastoral debería considerar seriamente la creación de un equipo consultor para diseño de planes de estudio y capacitación.
- A este equipo, formado por 5 ó 6 personas, se le encomendaría, en conversación con el Obispo para la Oficina de Desarrollo Pastoral, la creación y puesta en práctica de un programa de capacitación formal para consultores de búsqueda. Los miembros del equipo deben tener experiencia y conocimientos colectivos demostrados en sistemas familiares, gobierno eclesial, teología, procesos de consultoría, dinámicas de coaching y mentoría, diseño e implementación de planes de estudio, capacitación de consultores y evaluación de consultores.
- El equipo se encargaría de crear un programa inicial de capacitación de consultores, previsto para una sesión de capacitación de tres (3) días, que sería dirigida por el Obispo para la Oficina de Desarrollo Pastoral y los instructores del equipo asesor. El equipo también se encargaría de diseñar módulos de capacitación para la futura capacitación periódica de los consultores, así como de diseñar un proceso de evaluación continua de la eficacia y los requisitos de la capacitación de los consultores, incluida la recertificación de los mismos.
- Para subrayar la importancia de la capacitación de los consultores, recomendamos que una pequeña parte de los gastos de capacitación inicial y continua corra a cargo de los propios consultores.
- Al reconocer que es necesario proporcionar a los consultores la oportunidad de reunirse en colaboración con el fin de apoyarse mutuamente, compartir recursos e identificar las mejores prácticas, las reuniones trimestrales de consultores deben continuar. Animamos al Obispo de la Oficina de Desarrollo Pastoral, a los miembros del Consejo Asesor. y a los miembros del

equipo del plan de estudios y capacitación, a participar en estas sesiones cuando sea apropiado.

- Nuestras conversaciones también nos han informado de la necesidad de que se lleve a cabo una capacitación continua anual y de crear un proceso de recertificación para los consultores actuales. Sugerimos una certificación inicial para los consultores de no más de tres (3) años con expectativas y requisitos apropiados para la capacitación continua periódica y la participación en reuniones trimestrales de consultores.

### *Evaluación de los Consultores de Búsqueda Episcopal*

En primer lugar, hay que decir que el motivo de evaluar a los consultores es una parte educativa y de capacitación de este proceso global. La evaluación identificará lo que se debe enfatizar en las capacitaciones, así como los dones y fortalezas que un consultor puede compartir con el grupo. La evaluación da voz a los participantes y orienta el proceso en curso. Se realizará una evaluación de cada transición y se compartirá la información pertinente con el consultor.

Para que la evaluación sea lo más completa posible, es importante que las personas de los diferentes puntos de contacto durante el proceso de búsqueda episcopal con las que trabaja el consultor aporten su opinión. Por lo tanto, el Presidente del Comité Permanente, el Obispo Diocesano, el Presidente del Comité de Búsqueda, los solicitantes, el Presidente del Comité de Transición y el Obispo Electo se deben considerar como contactos principales durante el proceso de evaluación. Se debe invitar a cada una de estas personas a completar una evaluación al final del proceso de búsqueda en el que han participado, con el fin de obtener una nueva perspectiva acerca del trabajo del consultor.

Teniendo en cuenta el número de participantes que probablemente intervengan, un método de evaluación de 360 grados ofrecería el proceso más completo y justo. En un proceso de evaluación de 360 grados, tanto el consultor como los participantes llenan el mismo formulario de evaluación. Eso permite que el consultor reciba comentarios de varias fuentes para permitir una comparación con la propia autoevaluación del consultor. El modelo de evaluación de 360 grados ofrecería la oportunidad de que el consultor se viera a sí mismo como lo perciben los demás, además de orientación y conocimientos de parte de las experiencias de quienes participen en el proceso de búsqueda.

Al finalizar la consulta, la Oficina de Desarrollo Pastoral cotejaría cada una de las evaluaciones del proceso de 360 grados que se hayan realizado. Las evaluaciones de los consultores serían leídas por el Obispo de Desarrollo Pastoral, así como por un miembro del Consejero Asesor del Obispo para la Oficina de Desarrollo Pastoral, un consultor activo o retirado, el consultor de búsqueda. En este punto se podrán efectuar los procesos de reflexión, educación y asesoramiento, de manera que se conviertan en la norma dentro del sistema.

### *Recomendaciones para Actividades Futuras*

- Identificar un Grupo de Consultores de Búsqueda Certificados. Recomendar a la Oficina de Desarrollo Pastoral que se fije como objetivo la selección, capacitación y certificación de un grupo de por lo menos 15 consultores cualificados a más tardar al final de este trienio.
- Consejo Asesor. Debería crearse un Consejo Asesor dedicado a ayudar al Obispo para el Desarrollo Pastoral en el trabajo de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de los posibles consultores. El Consejo Asesor, con el asesoramiento y consentimiento del Obispo Presidente, debe estar formado por no más de 5 personas con experiencia colectiva en recursos humanos, administración organizacional, derecho, gobierno eclesiástico, discernimiento de liderazgo, ministerio de transición, sistemas familiares, psicología conductual. El Consejo debe contar con representación del clero (obispo, presbítero, diácono), el canciller, y laicos, con el objetivo de que estos asesoren activamente al Obispo para el Desarrollo Pastoral en todas las etapas (iniciales y continuas) en la reimaginación e implementación de un nuevo proceso de reclutamiento, solicitud, entrevista y selección de consultores.
- Establecer un proceso formal de solicitud y evaluación de los consultores de búsqueda. En aras de establecer un proceso abierto, uniforme e imparcial que produzca candidatos bien cualificados con la experiencia y el temperamento adecuados, recomendamos que todos los posibles consultores se sometan a un proceso formal de solicitud, entrevista y escrutinio, independientemente de su estatus actual o anterior como consultores de búsqueda episcopal.
- Crear la Descripción del Cargo de Consultor de Búsqueda. Se debe prestar especial atención a crear una descripción del cargo de consultor de búsqueda que hable de la experiencia, los dones, el temperamento y el carácter, así como de los requisitos específicos del cargo, tal como se sugiere en la descripción que se encuentra en los materiales complementarios.
- Crear Normas para la Certificación y Recertificación de los Consultores de Búsqueda.
- En el curso de su trabajo, el Consejo Asesor también debe considerar la creación de normas y requisitos para la certificación y recertificación de los consultores.
- Identificar un Equipo Asesor de Diseño de Planes de Estudio y Capacitación para abordar los temas relacionados con el contenido, la adecuación y la frecuencia de la capacitación. A este equipo, formado por 5 ó 6 personas, se le encomendaría, en conversación con el Obispo para el Desarrollo Pastoral, la creación y puesta en práctica de un programa de capacitación formal para los consultores de búsqueda.
- Crear un Proceso de Evaluación de Consultores de Búsqueda para evaluar el desempeño y la eficacia del trabajo del consultor de búsqueda después realizarse la búsqueda y elección de un obispo.

## **DESARROLLAR RECURSOS DE CAPACITACIÓN PARA LOS COMITÉS PERMANENTES, LAS COMISIONES SOBRE EL MINISTERIO Y LOS OBISPOS RE: PROBLEMAS DE IMPEDIMENTO**

Un grupo de tareas del Grupo de Trabajo se encargó de elaborar materiales de capacitación relacionados con temas de impedimento. Eso se logró después de investigar las mejores prácticas de toda la Iglesia y en áreas relacionadas. Se creó una lista de competencias básicas junto con una guía de recursos escrita por la Rvda. Canóniga Nancy Van Dyke Platt, el Rvdo. Dr. David Moss, III y Elizabeth Platt Hamblin titulada *Adicción: Preguntas para la Entrevista de los Aspirantes a la Ordenación*. Los recursos mencionados proporcionan una comprensión básica para los líderes del clero y laicos que participan en el discernimiento en todos los niveles.

Estas competencias se encuentran en el material complementario que figura al final de este informe (COMPETENCIAS PRINCIPALES PARA LOS MINISTROS DE CLERO Y PASTORALES QUE ABORDEN LA DEPENDENCIA DEL ALCOHOL Y LAS DROGAS Y OTRAS CONDUCTAS ADICTIVAS). Se presentan como una guía específica de los conocimientos, las habilidades y los preconceptos centrales y esenciales para que todos los líderes de transición diocesanos sean capaces de ejercer sus responsabilidades con respecto a las personas que padezcan de trastornos por consumo de sustancias y cualquier otra conducta adictiva.

## **MEJORAR LAS DIRECTRICES PARA LA VERIFICACIÓN DE REFERENCIAS, LOS RECURSOS MÉDICOS Y PSICOLÓGICOS, ETC. PARA LAS ELECCIONES EPISCOPALES**

Un grupo de tareas dedicó un tiempo considerable a enfocarse en el último punto de la resolución 2018-A147:

*“ ... mejorar las directrices para verificar las referencias, los antecedentes, el estado de salud y el estado psicológico de las personas que se estén considerando para nominación a las elecciones episcopales y las directrices para diseminar, evaluar y mantener los expedientes de información obtenidos”.*

Se enfocó específicamente en la verificación que se lleva a cabo durante las transiciones episcopales. Aunque las prácticas que se describen en esta sección no fueron abordadas en conjunto por el grupo de tareas y el Grupo de Trabajo, estas se podrían reducir para que fueran más adecuadas durante la selección de candidatos de órdenes clericales diacónicas o presbiterales, tal como se ordena en 2018-A189.

A nivel general, en la Iglesia no existe una práctica que se reconozca como la mejor, ni un enfoque constante dentro de los procesos de búsqueda episcopal en lo que respecta a la información que se recopila acerca de los posibles candidatos, quién la ve, cómo se evalúa y cómo se toman las decisiones correspondientes.

La finalidad de recabar cualquier tipo de información durante un proceso de elección episcopal tiene varias vertientes. El propósito principal es ayudar a los diversos grupos a discernir quién debe y quién no debe ser considerado como posible candidato a obispo en las diversas etapas del proceso. El objetivo principal es identificar a las personas que mejor se ajustan al perfil que la diócesis ha desarrollado en cuanto al tipo de persona y los dones y habilidades que se necesitan en esa diócesis

en ese momento. Otro propósito es determinar si hay personas que, por diversas razones, no deberían ser consideradas como posibles candidatos.

El Grupo de Trabajo propone la Resolución A079, *Enmendar el Canon III.11.1 Sobre la Verificación de Candidatos para las Elecciones Episcopales*, que dice, en parte:

*(c) Antes de que se inscriba el nombre de persona alguna en la nominación para elección como Obispo en una diócesis, bien sea por el cuerpo de nominación o por petición, nominación del pleno o por cualquier otro medio, la diócesis tendrá que:*

*(1) haber llevado a cabo una verificación exhaustiva de antecedentes de cada candidato de acuerdo con los criterios establecidos por el Comité Permanente. Dicha verificación de antecedentes incluye, entre otros, antecedentes penales, verificaciones de crédito, verificaciones de referencias, registro de delincuentes sexuales, verificación de educación, empleo y ordenación y revisión de todas las quejas, cargos y acusaciones de la persona ordenada;*

...

*Todas las verificaciones de antecedentes y evaluaciones se efectuarán específicamente para la elección que se está llevando a cabo y no para ninguna elección anterior u otro proceso o propósito.*

#### **PASOS DEL PROCESO DE DISCERNIMIENTO EN RELACIÓN CON LA VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES Y EVALUACIONES**

A continuación se enumeran los pasos típicos que se llevan a cabo para recopilar e utilizar información y tomar decisiones relacionadas con los solicitantes de búsquedas episcopales.

- Obtener toda la información que desee saber acerca de él/ella para ayudar en el proceso de discernimiento, preguntando primero al candidato.
  - Eso no significa que toda la información se obtenga de la misma manera o por las mismas personas o medios o que sea revisada por las mismas personas.
- Cotejar la información importante que se haya obtenido del solicitante con la fuente original (institución educativa, Registro de Ordenaciones, expedientes públicos, etc.).
  - Esta puede ser una parte del proceso tediosa y potencialmente costosa; a menudo no se entiende su propósito y las decisiones acerca de la cantidad de información que se debe verificar no se toman conscientemente.
- Conseguir información que no se puede obtener directamente del solicitante, generalmente de parte de expertos.
  - Aquí es donde corresponden las evaluaciones médicas, psicológicas, de abuso de sustancias y conductuales. Aunque los evaluadores reciben cierta información (información autodeclarada y verificada) del solicitante, las opiniones y conclusiones de los evaluadores son las que se convierten en nuevos conocimientos que se añaden al creciente cuerpo de información relacionada con el solicitante.
- Evaluar la información recopilada.

- Dependiendo del tipo de información que se haya recopilado (médica, penal, crediticia, psicológica, conductual, etc.), a menudo es difícil saber quién está más cualificado para evaluar y/o interpretar o explicar la información a los responsables de la toma de decisiones.
- Tomar decisiones acerca del solicitante a la luz de la información recopilada.
  - En los procesos de elección episcopal no siempre es claro quién tiene o debe tener acceso a la información recopilada y a las evaluaciones que hayan hecho los expertos acerca de la información. Del mismo modo, no siempre es claro quién tiene la autoridad para tomar decisiones acerca del solicitante basándose en la información y las evaluaciones recopiladas.
- Conservar los archivos de este proceso para su posible uso o referencia en el futuro.
  - Existen importantes diferencias de opinión en la Iglesia acerca de qué información relativa a los solicitantes o un Obispo electo debe conservarse y por quién.

En la Resolución A079, Modificar el Canon III.11.1 Acerca de la Verificación de Candidatos para las Elecciones Episcopales, el Grupo de Trabajo establece qué información debe conservarse, acerca de quién y en qué lugar:

*(d) ... Después de la consagración y ordenación del obispo electo, el Presidente del Comité Permanente o del organismo de la nominación, según el Canon III.11.1(b)(1), entregará sin demora a los Archivos de la Iglesia Episcopal una copia de todos los informes de todas las verificaciones de antecedentes, evaluaciones médicas, psicológicas y de uso y abuso de sustancias, sustancias químicas y alcohol, así como de otros patrones de adicción, que se hayan obtenido durante el proceso de retención permanente. El Presidente del Comité Permanente o del organismo de la nominación, según el Canon III.11.1(b)(1), destruirá todas las demás copias de los informes que se hayan entregado a la diócesis electora, o que se hayan creado en esta, salvo una copia para los archivos permanentes de la diócesis.*

En los materiales complementarios de este informe se describe el proceso de recopilación de información que el Grupo de Trabajo recomienda seguir para cada solicitante que se encuentre en la fase semifinal para determinar quién será nominado. Incluye una lista de las áreas temáticas importantes sobre las cuales se debe recabar información. (PROCESO DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN RELACIONADA CON LOS SOLICITANTES DE LOS PROCESOS DE BÚSQUEDA EPISCOPAL)

El material complementario también incluye el proceso que se recomienda para el retiro de discernimiento y posteriormente en lo que respecta a la investigación de antecedentes y las diversas evaluaciones. (EL PROCESO DE SELECCIÓN - EL RETIRO DE DISCERNIMIENTO Y PROCESOS POSTERIORES)

## **NECESIDAD DE AMPLIAR LAS EVALUACIONES PSICOLÓGICAS Y LA DETECCIÓN DE CONDUCTAS ADICTIVAS**

El Grupo de Trabajo recibió la responsabilidad de la Resolución 2018-A189 ya que no se creó un Grupo de Trabajo centrado únicamente en el abuso de sustancias.

*Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo prepare un informe para la 80ª Convención General con recomendaciones referentes al abuso de alcohol y sustancias para (1) procesos de escrutinio que emplearán las diócesis en el proceso de ordenación, incluido cómo evaluar mejor a los solicitantes que tienen antecedentes de adicciones y viven en recuperación, (2) capacitación para Comités Permanentes, Comisiones de Ministerio y otros involucrados en el proceso de ordenación, incluido el personal diocesano, y (3) capacitación y otras recomendaciones apropiadas para personas en el proceso de ordenación; y asimismo*

Dado que el enfoque principal del Grupo de Trabajo es ayudar a la Oficina de Desarrollo Pastoral, el mismo grupo que trabajó en otros aspectos de la selección para las elecciones episcopales examinó la resolución de 2018-A189 y el tema de ampliar la evaluación psicológica para los obispos electos y los nominados para obispo. El grupo investigó los procesos típicos que se utilizan para la evaluación psicológica de los solicitantes en los procesos de búsqueda episcopal, así como el protocolo actual para la evaluación de los Obispos electos que lleva a cabo el Obispo Presidente a través de la Oficina de Desarrollo Pastoral. El Grupo de Trabajo está proponiendo enmiendas a los Cánones que ampliarían los requisitos de evaluación psicológica y psiquiátrica que se exigen desde hace tiempo a quienes solicitan la ordenación al diaconado y al presbiterio, a los presbíteros y diáconos que se reciben de otras iglesias, así como a los nominados a obispos, a los obispos electos y a los obispos de otras provincias de la Comunión Anglicana que servirán como Obispos Asistentes en esta Iglesia, para incluir la evaluación de:

*“... uso y abuso de sustancias, productos químicos y alcohol y otros patrones adictivos ...”.*

Tales propuestas se incluyen en la Resolución A083, *Enmendar Varios Cánones Relacionados con la Verificación Previa a la Ordenación o Recepción* para el diaconado, el presbiterio y la recepción, y para Obispos electos, y los candidatos a Obispo y Obispos Asistentes, según la Resolución A079, *Enmendar el Canon III.11.1 Relacionado con la Verificación de los Candidatos para las Elecciones Episcopales*.

El Grupo de Trabajo cree que sería muy beneficioso hacer la evaluación psicológica más rigurosa, utilizando centros regionales de excelencia con experiencia en la evaluación de profesionales; tener un enfoque más uniforme para dichos exámenes; y, requerir, por canon, que se completen antes de que cualquier persona sea puesta en la nominación para la elección como obispo de una diócesis.

Al final de este informe se incluyen las áreas de evaluación psicológica, así como las recomendaciones adicionales acerca del proceso de evaluación psicológica. (EVALUACIÓN PSICOLÓGICA)

En el material complementario también se incluye el calendario y el contenido típicos de un proceso riguroso de evaluación psicológica. (DETALLES DEL EXAMEN DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA)

## **PRÁCTICAS DE RECOPIACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE INFORMACIÓN OBTENIDA DURANTE LOS PROCESOS DE BÚSQUEDA EPISCOPAL**

Una de las grandes problemáticas de los procesos de búsqueda episcopal en la Iglesia es quién debe ver y/o tener acceso a la diversa información que se recopila durante el proceso de búsqueda y nominación. Actualmente, ninguno de los cánones de la Iglesia incluye pautas acerca de esta cuestión: ni qué información debe recogerse, ni quién debe tener acceso a ella durante el proceso, ni si dicha información debe conservarse o dónde. Los cánones de toda la Iglesia son claros en cuanto a que es la diócesis la que lleva a cabo cualquier proceso de discernimiento que elija para seleccionar a los candidatos a la elección de obispo para servir en esa diócesis. No existe ninguna función canónica para ningún otro organismo o cargo de la Iglesia sino hasta después de la elección de un obispo.

Sin embargo, como todos sabemos, durante los últimos 30 años aproximadamente, la Oficina de Desarrollo Pastoral del Obispo Presidente ha estado muy involucrada en brindar asesoramiento, experiencia y asistencia en los procesos de elección episcopal. En parte, eso se ha llevado a cabo debido a que, después de la elección, por canon, el Obispo electo debe someterse a un examen médico y psicológico mediante formularios y procesos y un examinador que seleccione el Obispo Presidente. La Oficina de Desarrollo Pastoral ha recibido rutinariamente información relativa a las evaluaciones médicas y psicológicas que se hayan efectuado para los solicitantes de obispo antes de la elección (en su caso), y ha recibido rutinariamente información acerca de los antecedentes penales y el historial crediticio de los solicitantes y/o obispos electos.

A veces, no ha quedado claro bajo qué autoridad se ha proporcionado dicha información a la Oficina de Desarrollo Pastoral y/o hasta qué punto la Oficina de Desarrollo Pastoral ha ordenado o recomendado que un solicitante o un obispo electo deba seguir estando o no estando en algún proceso. Normativamente, la Oficina de Desarrollo Pastoral consulta a los expertos en la materia acerca de la información concerniente y pone a los expertos a disposición de la búsqueda y/o del Comité Permanente.

El Grupo de Trabajo recomienda que el Obispo de la Oficina de Desarrollo Pastoral tenga una autorización expresa y explícita:

- aclarar que está dentro del alcance de la autoridad de la Oficina de Desarrollo Pastoral compartir información de la que tenga conocimiento en relación con un posible candidato e involucrar al posible candidato y a la estructura diocesana apropiada (como el comité de búsqueda, el Comité Permanente, el Obispo Diocesano); y
- consultar con expertos acerca de la información y la situación y compartir los expertos y/o sus reflexiones con la estructura diocesana correspondiente.

Muchos en la Iglesia se resisten a que los comités de búsqueda y/o los Comités Permanentes reciban y/o evalúen directamente la información de las evaluaciones médicas y psicológicas previas a la elección así como la investigación de antecedentes, penales y crediticios, por ejemplo, a menudo por inquietudes relacionadas con la privacidad del solicitante y la preocupación de que la información no



permanezca confidencial (a pesar de que no hay ningún derecho real de confidencialidad una vez que el solicitante firma un documento de autorización).

El Grupo de Trabajo recomienda las prácticas que se exponen en los materiales complementarios al final de este informe para el manejo de la información que se obtiene en la investigación de antecedentes y las diversas evaluaciones de los procesos de búsqueda episcopal. (MANEJO DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA EN LA EVALUACIÓN PSICOLÓGICA Y OTRAS INVESTIGACIONES)

El Grupo de Trabajo recomienda el siguiente proceso y procedimiento para recopilar la información relevante para el proceso de búsqueda y elección episcopal:

- Al comienzo del proceso de búsqueda, cada solicitante firma un formulario de exención y renuncia que otorga expresamente a los comités de búsqueda, a los comités permanentes, a la Oficina de Desarrollo Pastoral y a otras personas con “necesidad de saber”, el derecho a ver toda la información que se recopile acerca de un solicitante, la cual incluye, sin limitación, expedientes públicos, evaluaciones médicas, evaluaciones psicológicas, evaluaciones de salud conductual y evaluaciones de abuso de sustancias. Asimismo se concede a todas esas personas el derecho de consultar con evaluadores y expertos.
- Otras personas que podrían incluirse en la categoría de personas no especificadas pero que “necesitan saber” serían:
  - Canciller de la diócesis electora.
  - Canciller del Obispo Presidente.
  - Obispo de la diócesis electora.
  - Obispo de la diócesis en la que reside canónicamente el solicitante.
  - Obispo de la diócesis en la que el solicitante tiene licencia y sirve.

La práctica habitual sería la siguiente:

- Toda la información de la investigación de antecedentes, incluida la comprobación de los expedientes públicos y el conjunto completo de evaluaciones médicas, psicológicas, conductuales, de abuso de sustancias, que se le proporcionen al Presidente del comité de búsqueda de la diócesis electora y a la Oficina de Desarrollo Pastoral simultáneamente.
- Si hay alguna información negativa o cuestionable, la información de la investigación de antecedentes y los expedientes o evaluaciones, en su totalidad, se comparten con todo el comité de búsqueda.
- Si después de proporcionar la información al comité de búsqueda, éste recomienda al solicitante al Comité Permanente como posible candidato, la información de la investigación de antecedentes y los expedientes o evaluaciones, en su totalidad, se proporcionan a todo el Comité Permanente.
- Dependiendo de la gravedad de la información preocupante, el Comité Permanente la divulga a la convención electoral con suficiente antelación.
- Nada en la lista anterior pretende excluir o prohibir las consultas adicionales en todas y cada una de las etapas del proceso con aquellos que el Presidente del Comité Permanente, el

Presidente del comité de búsqueda, la Oficina de Desarrollo Pastoral, el comité de búsqueda, en su conjunto; o, el Comité Permanente en su conjunto consideren útiles para el proceso de discernimiento.

- Del mismo modo, nada en la lista anterior pretende impedir o prohibir que se informe o consulte al solicitante acerca de la información preocupante.

El Grupo de Trabajo propone que algunos de estos pasos se añadan a los Cánones en la Resolución A079, *Modificar el Canon III.11.1 Relacionado con la Verificación de los Candidatos para las Elecciones Episcopales*, concretamente de la siguiente manera:

*... (d) Los informes de todas las verificaciones de antecedentes, evaluaciones médicas, psicológicas y de uso y abuso de sustancias, sustancias químicas o alcohol se proporcionarán inicialmente de forma simultánea al Presidente del Comité Permanente de la diócesis electora o del organismo de nominación, según el Canon III.11.1(b)(1) y al Obispo Presidente. ...*

### **RESOLUCIONES RELATIVAS A LA INVESTIGACIÓN DE ANTECEDENTES Y A LAS EVALUACIONES MÉDICAS, PSICOLÓGICAS Y DE OTRO TIPO EN LAS ELECCIONES EPISCOPALES**

Como se mencionó anteriormente, los cánones no exigen ninguna investigación de antecedentes, ni evaluaciones médicas, psicológicas o de otro tipo para los candidatos a obispo antes de la elección. Sólo después de la elección, el Obispo electo debe someterse a una evaluación médica, psiquiátrica y psicológica en virtud del Canon III.11.3(a)(2). Por el contrario, la investigación de antecedentes y la evaluación psicológica se requieren antes de la ordenación para ser Diácono, antes de la ordenación para ser Presbítero (si han pasado más de 36 meses desde la investigación y evaluación para la ordenación al diaconado), de los Presbíteros y Diáconos que se reciben en la Iglesia Episcopal de otras provincias de la Comunión Anglicana y otras denominaciones, y de los Obispos de otras provincias de la Comunión Anglicana que servirán como Obispos Asistentes en esta Iglesia.

Sin embargo, es una práctica casi universal que casi todas las diócesis electoras realicen una investigación de antecedentes antes de que una persona sea incluida como candidato en la lista. Muchas diócesis electoras también han adoptado la práctica de exigir evaluaciones médicas y psicológicas y/o psiquiátricas antes de incluir a una persona en la lista de candidatos a obispo.

Asimismo, muchas diócesis, tanto en sus procesos de ordenación al diaconado y al presbiterio, como en sus procesos de elección episcopal, exigen evaluaciones acerca de el uso y abuso de sustancias y otras conductas adictivas.

Con el fin de dar coherencia al tratamiento de los diversos procesos de ordenación, recepción y elección, reconocer la necesidad e importancia de que los candidatos a obispo sean sometidos a una investigación de antecedentes y a una evaluación exhaustiva, y actualizar las mejores prácticas para que las evaluaciones incluyan el abuso de sustancias y otras conductas adictivas, el Grupo de Trabajo propone la Resolución A079, *Modificar el Canon III.11.1 Relacionado con la Verificación de los Candidatos para las Elecciones Episcopales*, para cumplir con estos pasos críticos durante el proceso de discernimiento para los obispos.

Además, el Grupo de Trabajo, con la aprobación y el consentimiento del Church Pension Fund, propone la Resolución A082, *Modificar Varios Cánones Relativos a la Preparación de Evaluaciones Médicas y Psicológicas en los Procesos Episcopales de Ordenación, Elección y Recepción*. Si se aprueban, las enmiendas canónicas trasladarían la responsabilidad de preparar los formularios para evaluaciones médicas, psicológicas y/o psiquiátricas de los procesos de ordenación, recepción y elección del Church Pension Fund a un organismo de toda la Iglesia, en reconocimiento de las realidades del papel cambiante y la experiencia del Church Pension Fund y los propósitos ampliados para tales evaluaciones. La Resolución también establece que desarrollar los formularios es trabajo de toda la Iglesia, y no sólo de una agencia de la misma, con la participación de todas las órdenes del ministerio, así como de expertos. La Resolución está redactada de tal manera que será una nueva Comisión Permanente sobre Ministerio y Formación, propuesta por la Comisión Permanente de Estructura, Gobierno y Constitución y Cánones, la que tendrá la responsabilidad de esta importante tarea. Si la Convención General opta por no crear dicha Comisión Permanente, la Resolución prevé que un Grupo de Trabajo o un subcomité de la Comisión Permanente de Estructura, Gobierno y Constitución y Cánones tenga esa responsabilidad.

### **DESARROLLAR PROCESOS Y RECURSOS PARA FOMENTAR LA DIVERSIDAD EN EL EPISCOPADO**

Reconocemos que la parte de la Resolución 2018-A147 que pide la recopilación y el análisis de datos acerca de las elecciones episcopales, y la parte de la Resolución 2018-A138 que pide la contratación de expertos para analizar dichos datos relativos a las elecciones e informar al Consejo Ejecutivo y, trienalmente, a la Convención General, no se ha podido realizar este trienio. La escasez de datos disponibles dificulta el análisis, y señala la necesidad de desarrollar un instrumento y un proceso para recopilar información. En colaboración con la doctora Sasha Killewald, PhD., profesora de sociología de la Universidad de Harvard, se determinó que es necesario dedicar más tiempo a la creación de un cuestionario de investigación para la recopilación de datos, un mecanismo para recopilarlos y un depósito para estos datos. Se requerirá un profesional capacitado para analizar esta información. Una vez que realicemos ese trabajo inicial, podremos hacer un análisis significativo y saber qué podemos poner en marcha para aumentar y fomentar la diversidad en el proceso de búsqueda y elección episcopal. Algunas de las cosas por las que sentimos curiosidad son :

- ¿Cuál fue el punto de inflexión que llevó a la elección de más mujeres?
- ¿Cómo se refleja en la lista de candidatos la diversidad de la diócesis?
- De las mujeres y personas de color elegidas, ¿quiénes participaron en un grupo de cohorte?
- ¿Los comités de búsqueda cursaron una capacitación antiprejuicios?
- ¿Ha habido procesos de búsqueda no tradicionales que hayan dado lugar a listas más diversas?

Esta es una labor que queremos continuar durante el próximo trienio y que requerirá que se diseñen mecanismos de recopilación y análisis de información.

El Grupo de Trabajo reafirma la recomendación de que la Sección III (Diversidad) del Informe del Libro Azul del Grupo de Trabajo sobre el Episcopado (2018) se proporcione a las diócesis al comienzo de su proceso de búsqueda junto con otra información referente a la diversidad según lo estime conveniente la Oficina de Desarrollo Pastoral, con la ayuda del Grupo de Trabajo para Ayudar la Oficina de Desarrollo Pastoral, y que esa información se actualice por lo menos trienalmente. Este también es un trabajo que debe continuar en el próximo trienio junto con las actividades específicas de la Resolución 2018-A145 para:

- Fomentar un grupo diverso de candidatos y seguir un proceso de búsqueda y elección que reduzca la probabilidad de discriminación por motivos de raza, sobre la base del Canon III.1.2.
- Asegurar que el proceso sea transparente durante todo el proceso de búsqueda y elección.
- Exigir responsabilidad a todos los involucrados en el proceso de búsqueda y elección.
- Exigir, antes de la nominación, la recopilación de datos pertinentes para todos los solicitantes que se consideren para la nominación utilizando los medios más modernos disponibles para verificaciones de antecedentes, información económica y entrevistas de todos los obispos y funcionarios de transición con conocimiento de una persona que se considera para la nominación.

### **RECURSOS PARA FOMENTAR LA DIVERSIDAD DE CANDIDATOS**

Desde la convocatoria para formar este grupo de trabajo (2018) la Iglesia ha disfrutado de un aumento significativo en la diversidad de los elegidos para el cargo de obispo. Las estadísticas de las dos últimas décadas, que se adjuntan como material complementario a este informe, revelan una tendencia hacia una mayor inclusión de las mujeres, un mayor número de obispos de color y un mayor número de obispos que se identifican como LGBTQI. Esta tendencia es alentadora y señala un cambio en los corazones de las personas de los organismos electorales de la Iglesia para reflejar más claramente los valores de la Iglesia Episcopal y el Movimiento de Jesús que reconocen a todos los hijos de Dios como dignos, que respetamos la dignidad de cada ser humano (BCP pág. 305), y que las barreras de género, raza o expresión sexual no deben ser obstáculos a la hora de buscar líderes para la iglesia. (CONSAGRACIONES DE OBISPOS POR GÉNERO DESDE EL AÑO 2000)

El aumento de la diversidad dentro de la Cámara de Obispos no se podría haber logrado sin el buen trabajo de las muchas personas que han contribuido de muchas maneras; mediante la creación de cohortes y conferencias de discernimiento, entrenadores individuales, y la creación de la caja de herramientas virtual conocida como “Cast Wide the Net” (Arroja una Amplia Red). Esa caja de herramientas pretendía concienciar acerca de las continuas brechas de género en el liderazgo y la remuneración de las iglesias. Su objetivo fue proporcionar a los comités de búsqueda, y a las personas que buscan desarrollo profesional, ideas y mejores prácticas para disminuir tales desigualdades de género. “Cast Wide the Net” se enfoca particularmente en las mujeres en el proceso de búsqueda y transición, y sigue siendo un recurso importante para fomentar la diversidad en el presbiterio, y sin duda ayudó a hacer posible las tendencias actuales de la elección episcopal. Desde 2018, el 50 % de las personas elegidas para el episcopado son mujeres.

### **Discernir, Aprender, Liderar y Vivir el Llamado al Episcopado**

En 2019-20, se invitó a varios obispos y cónyuges a contribuir con videos cortos acerca de las preguntas particulares como, “¿cómo discerniste tu llamado?”, “¿qué has aprendido desde que te convertiste en obispo (o tu cónyuge se convirtió en obispo?)”, “¿cuál ha sido tu estilo de liderazgo?”, y finalmente, “¿cómo es la vida de un obispo (y su cónyuge)?”. Debido a que la pandemia cambió nuestros planes de grabar estos videos profesionalmente, estos se crearon de manera informal y, al momento de redactar el presente informe, se planea publicarlos en el sitio web de la Iglesia Episcopal bajo la categoría de “Discernimiento de las Órdenes Sagradas”. Su propósito es que cualquier persona que tuviera curiosidad acerca del llamado al episcopado pueda explorar, de una manera accesible, algunas de sus propias preguntas antes de embarcarse en un proceso de discernimiento formal. Como hemos señalado, el trabajo de los grupos de cohortes y de los entrenadores ha contribuido a aumentar la diversidad de los que buscan el llamado al episcopado, y el Grupo de Trabajo cree que este recurso adicional de la Iglesia podría permitir que alguien que no haya tenido acceso a los grupos de cohortes o a los asesores comience a explorar sus propias preguntas acerca dicho llamado.

El trabajo relacionado con los diversos mandatos de la Resolución 2018-A145 ha ayudado a identificar la necesidad de una forma más accesible de conocer y discernir sobre el episcopado. Para muchos, el acceso a las oportunidades para entablar una conversación con compañeros y líderes eclesiásticos acerca del sentir personal sobre el llamado al episcopado ha sido demasiado limitado. Creemos que toda la iglesia estará bien servida al poder disponer de recursos para desmitificar el llamado, el proceso y la realidad de vivir en el episcopado. Para ello, el Grupo de Trabajo siguió un curso de acción para actualizar y ampliar los materiales que se ofrecen a través de “Cast Wide the Net” y para desarrollar un nuevo sitio web, “Diversidad en las Órdenes Sagradas” (Diversity in Holy Orders), que albergará no sólo este recurso, sino otros materiales, algunos aún en proceso, que requieren trabajarse durante el próximo trienio.

### **Presupuesto**

El Grupo de Trabajo para Ayudar la Oficina de Desarrollo Pastoral planea tener por lo menos una (1) reunión presencial en 2021. Asimismo, esperamos iniciar el proceso de contratación, capacitación y evaluación de consultores de búsqueda, un componente necesario de nuestro trabajo. Los costos relacionados con las reuniones, los viajes, las comidas y los formadores requieren el resto de nuestra financiación. Disponemos de un saldo de \$89,000 dólares y solicitamos autorización para dichos gastos.

## Resoluciones propuestas

### **A079 Modificar el canon III.11.1 Relacionado con la Verificación de los Candidatos para las Elecciones Episcopales**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que por la presente se enmiende el Canon III.11.1 agregando nuevos incisos (d) y (e) de la siguiente manera:

III.11.1

#### **Sec. 1**

**a.** El discernimiento de la vocación de ser Obispo ocurre mediante un proceso de elección de conformidad con las reglas prescritas por la Convención de la Diócesis y conforme a las disposiciones de la Constitución y Cánones de esta Iglesia. Con respecto a la elección de un Obispo Sufragáneo, la Diócesis deberá establecer un proceso de nombramiento ya sea por los Cánones o por la aprobación de reglas y procedimientos para la elección de un Obispo Sufragáneo en una Convención Diocesana ordinaria o especial, con suficiente anticipación a la elección del Obispo Sufragáneo.

**b.** En lugar de elegir a un Obispo, la Convención de una Diócesis podrá solicitar que la Cámara de Obispos de la Provincia a la cual pertenece la Diócesis haga la elección en su nombre, con sujeción a la confirmación por parte del Sínodo Provincial, o bien podrá solicitar que sea la Cámara de Obispos de la Iglesia Episcopal la que realice la elección en su nombre.

1. Si no se elige ninguna de las opciones de la Sección I.b, se podrá nombrar un Comité Nominador Conjunto especial a menos que la Convención Diocesana haya dispuesto de otra forma para el proceso de nombramiento. El Comité estará compuesto de tres personas de la Diócesis, nombradas por su Comité Permanente y tres miembros del organismo electoral, nombrados por el Presidente de ese organismo. El Comité Conjunto de Candidatura deberá elegir a sus propios directivos y deberá nominar a tres personas cuyo nombre será comunicado al Presidente del organismo electoral. El Presidente comunicará los nombres de los candidatos al organismo electoral por lo menos tres semanas antes de la elección cuando los nombres serán formalmente colocados en el nombramiento. Se ofrecerá oportunidad para que la sala o por petición se presenten nominaciones, en cualquier caso con disposiciones para las correspondientes investigaciones de antecedentes.

2. Si se escogiera cualquiera de las opciones de la Sección I.b, la prueba de la elección será un certificado firmado por el Presidente y el Secretario del organismo electoral, con una carta de recomendación firmada por una mayoría constitucional del organismo, de la manera dispuesta en el Canon III.11.3, la cual será enviada al Comité Permanente de la Diócesis en cuyo nombre se realizó la elección. El Comité Permanente procederá como se dispone en el Canon III.11.3 o 4.

**c.** Antes de que se inscriba el nombre de persona alguna en la nominación para elección como Obispo en una diócesis, bien sea por el cuerpo de nominación o por petición, nominación del pleno o por cualquier otro medio, la diócesis tendrá que:

1. Haber llevado a cabo una verificación exhaustiva de antecedentes de cada candidato de acuerdo con los criterios establecidos por el Comité Permanente. Dicha verificación de antecedentes incluye, entre otros, antecedentes penales, verificaciones de crédito, verificaciones de referencias, registro de delincuentes sexuales, verificación de educación, empleo y ordenación y revisión de todas las quejas, cargos y acusaciones de la persona ordenada;
2. Evaluar a cada candidato a través de un médico certificado autorizado por el Comité Permanente.
3. Evaluar a cada candidato a través de un psicólogo autorizado aprobado por el Comité Permanente, con referencia a un psiquiatra si se desea o es necesario.
4. Que cada candidato sea evaluado en cuanto al uso y abuso de sustancias, químicos y alcohol ya sea como parte del examen médico, el examen psicológico o por otro medio por profesionales aprobados por el Comité Permanente.

Todas las verificaciones de antecedentes y evaluaciones se efectuarán específicamente para la elección que se está llevando a cabo y no para ninguna elección anterior u otro proceso o propósito.

**d.** Los informes de todas las verificaciones de antecedentes, evaluaciones médicas, psicológicas y de uso y abuso de sustancias, sustancias químicas o alcohol se proporcionarán inicialmente de forma simultánea al Presidente del Comité Permanente de la diócesis electora o del organismo nominador según el Canon III.11.1.b.1 y al Obispo Presidente. Después de la consagración y ordenación del obispo elegido, el Presidente del Comité Permanente o del organismo de nominación, según el Canon III.11.1.b.1, entregará sin demora a los Archivos de la Iglesia Episcopal una copia de todos los informes de todas las verificaciones de antecedentes, evaluaciones médicas, psicológicas y de uso y abuso de sustancias, sustancias químicas y alcohol, así como de otros patrones de adicción que se obtengan durante el proceso, para su retención permanente. El Presidente del Comité Permanente o del organismo de nominación, según el canon III.11.1.b.1, destruirá todas las demás copias de los informes que se hayan entregado a la diócesis electora, o que se hayan creado en ella, salvo una copia para los expedientes permanentes de la diócesis.

**e.** El Secretario del organismo que elija a un Obispo Diocesano, un Obispo Coadjutor o un Obispo Sufragáneo, informará inmediatamente al Obispo Presidente el nombre de la persona electa. Será deber del Obispo electo notificar al Obispo Presidente de la aceptación o declinación de dicha elección, al mismo tiempo en que notifica a la Diócesis electora.

**f.** Ninguna diócesis elegirá un Obispo en el plazo de los treinta días previos a una reunión de la Convención General.

### EXPLICACIÓN

Esta Resolución tiene varios objetivos. Uno de ellos es aportar cierto grado de constancia a la selección y las evaluaciones de discernimiento que se llevan a cabo para los que están en proceso de discernimiento (o recepción) para convertirse en Presbítero o Diácono y las que se utilizan cuando se elige a un Obispo. En la actualidad, se llevan a cabo investigaciones de antecedentes y evaluaciones médicas, psicológicas y psiquiátricas antes de la ordenación o recepción de otra denominación o Provincia de la Comunión Anglicana para los Presbíteros, Diáconos y Obispos de otras Provincias de la Comunión Anglicana que servirán como Obispos Asistentes. Actualmente los cánones no exigen ninguna investigación de antecedentes ni evaluaciones antes de elegir a un Obispo para una Diócesis. Sólo después de la elección, el obispo electo debe someterse a evaluaciones médicas, psicológicas y psiquiátricas, aunque el proceso recomendado y la práctica generalizada es llevar a cabo una investigación de antecedentes y evaluaciones médicas, psicológicas y psiquiátricas de todo candidato. La presente Resolución convertiría esa buena práctica en un requisito.

Otro propósito es ampliar las actuales evaluaciones médicas, psicológicas y psiquiátricas en los procesos de discernimiento de los Obispos para incluir las evaluaciones de uso y abuso de sustancias químicas y alcohol y otros patrones adictivos. La experiencia ha demostrado que estos problemas no se identifican necesariamente en las evaluaciones médicas, psicológicas y psiquiátricas de rutina, y que no hacerlo puede conducir a graves consecuencias tanto para la Diócesis electora y como para el Obispo y su familia.

Otro propósito es abordar la cuestión de quién debe recibir inicialmente los resultados de la investigación de antecedentes y las evaluaciones. En la actualidad, los cánones no dicen nada y no existe una práctica óptima generalmente acordada. Esta carencia ha provocado confusión y algunos malentendidos en relación con la pertenencia de la información y quién debe revisarla y tomar decisiones con respecto a esta. Dado que es la diócesis electora la que hace la selección y las evaluaciones y es la diócesis electora la que tiene que hacer el discernimiento de quién es apropiado y apto para servir como su Obispo, y es la diócesis electora la que incurrirá en la mayoría de las consecuencias de cualquier problema o cuestión con el nuevo Obispo, la diócesis electora necesita tener toda la información de las investigaciones y las evaluaciones para ayudarla en su discernimiento. La Resolución pretende equilibrar los intereses de la Diócesis electora para tener la información que necesita para su proceso de discernimiento, con el interés que tiene un nominado en que la información sensible sea manejada y compartida apropiadamente con el interés del Obispo Presidente en la salud y aptitud general de las personas que servirán como Obispos. El canon propuesto no prohíbe compartir información más allá del Presidente del Comité Permanente y la mejor práctica sería que el Presidente consultara con el Obispo Presidente (a través de la Oficina de Desarrollo Pastoral), y tal vez con los Cancilleres, los expertos en la materia y el candidato antes de compartir la información más allá de estas personas.

Asimismo, la Resolución prevé que se destruyan adecuadamente las evaluaciones y la información de la investigación de antecedentes y que se almacene adecuadamente la información de la persona electa a Obispo, sólo en caso de que la información sea relevante en el futuro.



**Ao8o Modificar el canon III.11.3 y 4, para reducir el plazo de Consentimiento para las Elecciones de Obispos de 120 a 90 días**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que el Canon III.11.3 se enmiende como sigue:

Canon III.11.3

**Sec. 3**

a. El Comité Permanente de la Diócesis para la cual se ha elegido el Obispo, a través de su Presidente o alguna otra persona o personas especialmente nombrada(s), deberá enviar inmediatamente al Obispo Presidente y a los Comités Permanentes de las distintas Diócesis, una certificación de la elección suscrita por el Secretario de la Convención de la Diócesis, que incluya una declaración de acuse de recibo de:

1. prueba de que el Obispo electo ha sido debidamente ordenado Diácono y Presbítero;
2. certificaciones de un doctor en medicina autorizado para ejercer y un psiquiatra también autorizado para ejercer, autorizados el Obispo Presidente, en las que se indique que han examinado rigurosamente al Obispo electo en cuanto a sus estado de salud física, psicológica y psiquiátrica y no han descubierto ninguna razón por la cual no sería prudente que emprendiera la obra para la cual ha sido escogido. Formularios y procedimientos acordados por el Obispo Presidente y el Church Pension Fund para estos fines; y
3. prueba de que una carta de recomendación en el siguiente formato ha sido firmada por una mayoría constitucional de la Convención:

**Nosotros, los suscritos, plenamente conscientes de lo importante que es que la Orden Sagrada y el Cargo de Obispo no se confieran indignamente, y firmemente convencidos de que es nuestro deber dar recomendación imparcial en esta solemne ocasión, testificamos, en presencia de Dios Todopoderoso, que no conocemos de ningún impedimento debido al cual el Reverendo A.B. no deba ser ordenado a dicho Cargo Sagrado. Declaramos, además, mancomunada y solidariamente, que creemos que el Reverendo A.B. ha sido elegido de manera legítima y legal y que posee suficientes conocimientos y firmeza en la fe, así como maneras virtuosas y puras y un carácter piadoso como para poder ejercer el cargo de Obispo en honor a Dios y en edificación de su Iglesia, y para ser un ejemplo íntegro para el rebaño de Cristo.**

(Fecha) \_\_\_\_\_

(Firmado) \_\_\_\_\_

El Obispo Presidente, sin dilatación, notificará a todos los Obispos de esta Iglesia con jurisdicción de que ha recibido los certificados mencionados en esta Sección y solicitará una declaración de aprobación o desaprobaciónse remitirá al Obispo Presidente en un plazo de no más de noventa días. Cada Comité Permanente, en no más de ~~cientos veinte~~ noventa días después de que el cuerpo elector haya enviado el certificado de elección, deberá responder enviando al Comité Permanente de la

Diócesis para la cual se ha elegido el Obispo el testimonial de consentimiento en el formato dispuesto en el párrafo (b) de esta Sección o un aviso escrito de su negación a dar el consentimiento. Si una mayoría de los Comités Permanentes de todas las Diócesis están de acuerdo con la ordenación del Obispo electo, el Comité Permanente de la Diócesis electora enviará entonces al Obispo Presidente el comprobante del consentimiento, junto con los otros documentos necesarios en la Sección (documentos descritos en la Sección 3.a.2 de este Canon), al Obispo Presidente. Si el Obispo Presidente recibiere suficientes declaraciones para indicar que una mayoría de ~~esos~~ los Obispos con *jurisdicción* consienten con la ordenación, deberá, sin dilación, notificar al Comité Permanente de la Diócesis electora y al Obispo electo, acerca de la aprobación.

b. El comprobante del consentimiento de cada uno de los Comités Permanentes será una carta de recomendación, firmada por la mayoría de los miembros de cada Comité, en los siguientes términos:

**Nosotros, siendo una mayoría de todos los miembros del Comité Permanente de \_\_\_\_\_, y habiéndonos congregado debidamente, plenamente conscientes de lo importante que es que la Orden Sagrada y el Cargo de Obispo no se confieran indignamente, y firmemente convencidos de que es nuestro deber dar testimonio, en esta solemne ocasión, testificamos imparcialmente, en presencia de Dios Todopoderoso, que no conocemos de ningún impedimento debido al cual el Reverendo A.B. no deba ser ordenado a dicho Cargo Sagrado. En testimonio de lo cual, ponemos nuestra firma en este día \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_, del año de nuestro Señor \_\_\_\_\_.**

(Firmado)

---

c. Las cartas de recomendación que requiere el Comité Permanente de conformidad con este Artículo deben ser firmadas por una mayoría del Comité, en una reunión debidamente congregada, salvo que las cartas de recomendación sean formalizadas en contrapartidas, de las cuales cualquiera puede ser entregada por facsímil u otro medio de transmisión electrónica y cada una de las cuales se considerará como original.

Y asimismo.

Se resuelve, Se resuelveQue el Canon III.11.4 se modifique de la siguiente manera:

**Sec. 4.** En caso de que una mayoría del Comité Permanente de las Diócesis no diera su consentimiento a la consagración del Obispo electo en el término de ~~ciento veinte~~ *noventa* días a partir de la fecha en que el Comité Permanente de la Diócesis electora notificara la fecha de elección, o en caso de que una mayoría de todos los Obispos con jurisdicción no expresara su consentimiento en el término de ~~ciento veinte~~ *noventa* días a partir de la fecha en que el Obispo Presidente les notificara de la elección, el Obispo Presidente declarará la elección nula e inválida, y notificará al respecto al Comité Permanente de la Diócesis electora y al Obispo electo. La convención de la Diócesis podrá entonces proceder a hacer una nueva elección.

### EXPLICACIÓN

El tiempo que transcurre entre la elección de un obispo para una diócesis y la ordenación del Obispo electo debe ser lo suficientemente largo como para obtener los consentimientos necesarios de la mayoría de los obispos con jurisdicción y de los Comités Permanentes, lo suficientemente largo como para permitir la finalización de cualquier función que el Obispo electo tenga actualmente, lo suficientemente largo como para que el Obispo electo y su familia puedan trasladarse, si es necesario, y lo suficientemente largo como para hacer los preparativos necesarios para la ordenación y la celebración. Sin embargo, si ese período es demasiado largo, el Obispo electo y su familia, la gente del lugar donde el Obispo electo sirve actualmente, la diócesis que lo eligió y el Obispo saliente y su familia quedarían en un estado de limbo en el que nadie puede avanzar hacia lo siguiente. Es necesario equilibrar estas preocupaciones para determinar la cantidad de tiempo adecuada.

El mundo y su uso de la tecnología han cambiado significativamente desde 1901, cuando la Iglesia fijó el plazo para tener listos los consentimientos para las elecciones de obispos, tres meses para los obispos y seis meses para los Comités Permanentes. En 1994, el plazo para los consentimientos, tanto de los obispos como de los Comités Permanentes, pasó a ser de cuatro meses (y de 120 días en 1997). La recopilación de los consentimientos y las certificaciones requeridas antes de la ordenación de un Obispo electo es responsabilidad del Obispo Presidente y del Comité Permanente de la Diócesis Electora, y es facilitada por la Oficina de la Convención General. A partir de 2019 los obispos han podido dar sus consentimientos en línea a través de un módulo de software que desarrolló la Oficina de la Convención General. Actualmente, los consentimientos de los obispos se reciben en unos sesenta días (dos meses), aproximadamente. Desde de agosto de 2019, los Comités Permanentes pueden presentar la información acerca de los consentimientos de forma electrónica, eliminando así la necesidad de presentarlos por correo o servicio de entrega desde todo Estados Unidos y desde los demás países en los que se encuentran las diócesis. El Grupo de Trabajo recomienda que la razón para no acortar el periodo de los Comités Permanentes a menos de noventa días (tres meses) es que algunos Comités Permanentes no se reúnen cada mes, sobre todo durante los meses de verano.

El Grupo de Trabajo cree que con la capacidad de proporcionar consentimientos electrónicamente, la reducción del tiempo en el que los obispos con jurisdicción y los Comités Permanentes deben proporcionar sus consentimientos de 120 días (cuatro meses) a noventa días (tres meses) permitirá un tiempo suficiente para los obispos y los Comités Permanentes, a la vez que reducirá el tiempo en que todos están en el limbo.

## **A081 Modificar el Canon III.11.1.a sobre el Papel del Comité Permanente en las Elecciones Episcopales**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que el Canon III.11.1 se enmiende como sigue:

Canon III.11

Sec. 1

a. El discernimiento de la vocación para ser Obispo *Diocesano, Coadjutor o Sufragáneo* se produce a través de un proceso de elección de acuerdo con ~~las reglas prescritas por la Convención de la Diócesis y de acuerdo con las disposiciones de las Constituciones y Cánones de esta Iglesia y de la Diócesis electa y cualquier regla especial adoptada por la Convención de esa Diócesis.~~ *A menos que la Constitución o los Cánones de la Diócesis Electora dispongan otra cosa el Comité Permanente tendrá la supervisión y la responsabilidad de cualquier proceso de búsqueda, nominación, transición y elección. Con respecto a la elección de un Obispo Sufragáneo, la La Diócesis deberá establecer un proceso de nombramiento ya sea por los Cánones o por la aprobación de reglas y procedimientos para la elección de un Obispo Sufragáneo en una reunión ordinaria o especial de la Convención Diocesana de la Diócesis*, con suficiente anticipación a la elección del Obispo ~~Sufragáneo~~.

b. En lugar de elegir a un Obispo, la Convención de una Diócesis podrá solicitar que la Cámara de Obispos de la Provincia a la cual pertenece la Diócesis haga la elección en su nombre, con sujeción a la confirmación por parte del Sínodo Provincial, o bien podrá solicitar que sea la Cámara de Obispos de la Iglesia Episcopal la que realice la elección en su nombre.

1. Si no se elige ninguna de las opciones de la Sección I.b, se podrá nombrar un Comité Nominador Conjunto especial a menos que la Convención Diocesana haya dispuesto de otra forma para el proceso de nombramiento. El Comité estará compuesto de tres personas de la Diócesis, nombradas por su Comité Permanente y tres miembros del organismo electoral, nombrados por el Presidente de ese organismo. El Comité Conjunto de Candidatura deberá elegir a sus propios directivos y deberá nominar a tres personas cuyo nombre será comunicado al Presidente del organismo electoral. El Presidente comunicará los nombres de los candidatos al organismo electoral por lo menos tres semanas antes de la elección cuando los nombres serán formalmente colocados en el nombramiento. Se ofrecerá oportunidad para que la sala o por petición se presenten nominaciones, en cualquier caso con disposiciones para las correspondientes investigaciones de antecedentes.

2. Si se escogiera cualquiera de las opciones de la Sección I.b, la prueba de la elección será un certificado firmado por el Presidente y el Secretario del organismo electoral, con una carta de recomendación firmada por una mayoría constitucional del organismo, de la manera dispuesta en el Canon III.11.3, la cual será enviada al Comité Permanente de la Diócesis en cuyo nombre se realizó la elección. El Comité Permanente procederá como se dispone en el Canon III.11.3 o 4.

c. El Secretario del organismo que elija a un Obispo Diocesano, un Obispo Coadjutor o un Obispo Sufragáneo, informará inmediatamente al Obispo Presidente el nombre de la persona electa. Será deber del Obispo electo notificar al Obispo Presidente de la aceptación o declinación de dicha elección, al mismo tiempo en que notifica a la Diócesis electora.

d. Ninguna diócesis elegirá un Obispo en el plazo de los treinta días previos a una reunión de la Convención General.

#### EXPLICACIÓN

En general, se entiende en toda la Iglesia que cuando una diócesis va a elegir a un obispo, el Comité Permanente de la diócesis electora es responsable del proceso, de conformidad con la Constitución y los Cánones de toda la Iglesia y con la Constitución y los Cánones y cualquier norma adoptada por la Convención de la diócesis electora. Esta enmienda simplemente establecería el entendimiento general de quién tiene la responsabilidad del proceso en general, permitiendo aún, de manera explícita, que una diócesis ponga algún otro organismo a cargo de parte o todo el proceso al especificarlo en su constitución o cánones.

### **A082 Modificar Varios Cánones Acerca de la Preparación de la Evaluación Médica y Psicológica en los Procesos Episcopales de Ordenación, Elección y Recepción**

*Se resuelve*, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que los formularios prescritos por los Cánones para utilizarse en las evaluaciones médicas y psicológicas de las personas antes de su ordenación como diácono, presbítero y obispo, o de las personas ya ordenadas en otra iglesia antes de su recepción en esta Iglesia, requieren revisión y actualización; y asimismo

*Se resuelve*, Que la 80ª Convención General esté de acuerdo con el Church Pension Fund en que, dado que los propósitos y las necesidades de los formularios han cambiado con el tiempo, se debe nombrar a un grupo más apropiado para preparar formularios que satisfagan todas las necesidades de la Iglesia; y asimismo

*Se resuelve*, Que al desarrollar los formularios descritos en los Cánones III.6.5.j.2, III.8.5.k.2, III.10.1.b, y III.11.3.a.2 la Comisión Permanente de Ministerio y Formación (o el comité de la Comisión Permanente de Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones; o el grupo de trabajo especialmente designado por la Convención General) consultará con (i) por lo menos dos expertos en el campo de la medicina; (ii) por lo menos dos expertos en el campo de la psicología; (iii) personas de todas las órdenes concedoras e involucradas en los procesos de ordenación diocesana, tales como personas que sirven en las Comisiones de Ministerio u otros organismos de discernimiento, Comités Permanentes, obispos y otras personas que sirvan en funciones relacionadas con el discernimiento; y (iv) la Oficina de Desarrollo Pastoral en relación con los formularios que se diseñen para personas que se estén evaluando para el cargo de obispo, obispo electo o candidato para obispo; y asimismo

Se resuelve, Que, si se crea una Comisión Permanente de Ministerio y Formación, se modifiquen los cánones III.6.5.j.2, III.8.5.k.2, III.10.1.b y III.11.3.a.2 como sigue:

Canon III.6.5.j

**Sec. 5.** Preparación para la Ordenación

**j.** En un plazo que no excederá treinta y seis meses antes de la ordenación como Diácono, se deberá hacer lo siguiente:

1. una investigación de antecedentes, de conformidad con los criterios establecidos por el Obispo y el Comité Permanente.
2. evaluación médica y psicológica por parte de profesionales aprobados por el Obispo, utilizando los formularios preparados a tal efecto por ~~el Church Pension Fund~~, la Comisión Permanente de Ministerio y Formación, de acuerdo con los principios y las directrices adoptados por la Convención General y, si se desea o es necesario, una remisión psiquiátrica.

Canon III.8.5.k.2

**Sec. 5.** Preparación para la Ordenación

**a.** El Obispo y la Comisión colaborarán con el Postulante o Candidato para desarrollar y monitorear un programa de preparación para la ordenación al Presbiterado y para asegurar que a través del período de preparación se le facilite orientación pastoral.

**b.** Si el Postulante o Candidato no ha obtenido previamente un grado de bachillerato, la Comisión, el Obispo y el Postulante o Candidato habrán de diseñar un programa de trabajo académico adicional en la medida que sea necesario para preparar al Postulante o Candidato para llevar a cabo el programa de educación teológica.

**c.** La Formación deberá considerar la cultura local y los antecedentes de cada Postulante o Candidato, la edad, ocupación y ministerio.

**d.** Antes que la educación y el aprendizaje de la vida, se debe considerar la experiencia como una parte de la formación requerida el Presbiterado.

**e.** Siempre que sea posible, la formación para el Presbiterado tendrá lugar dentro de la comunidad, lo que incluye a otras personas en preparación para el Presbiterado u otras personas que se preparan para el ministerio.

**f.** La formación incluirá capacitación teológica, experiencia práctica, desarrollo emocional y formación espiritual.

**g.** Las disciplinas de estudio durante este programa de preparación deberán incluir:

1. Las Sagradas Escrituras.
2. Historia de la Iglesia Cristiana.
3. Teología Cristiana.

4. Ética Cristiana y Moral Teológica

5. Culto cristiano y música de conformidad con el contenido y uso del Libro de Oración Común y el libro de Himnos y otros libros complementarios autorizados.

6. La Práctica del Ministerio en la sociedad contemporánea, incluidos liderazgo, evangelismo, mayordomía, ecumenismo, relaciones interreligiosas, teología de la misión y la experiencia histórica y contemporánea de los grupos raciales y minoritarios.

**h.** La preparación para la ordenación incluirá capacitación sobre los siguientes temas:

1. prevención de la conducta sexual inapropiada contra niños y adultos.

2. requisitos civiles de denuncia y las oportunidades pastorales de responder a las pruebas de abuso.

3. la Constitución y los Cánones de La Iglesia Episcopal, en particular el Título IV de los mismos, que utilice, entre otros, el sitio web de capacitación sobre el Título IV de La Iglesia Episcopal.

4. las enseñanzas de la Iglesia sobre el racismo.

**i.** Cada Postulante o Candidato para la ordenación al Presbiterado deberá comunicarse con el Obispo en persona o por medio de una carta, cuatro veces al año, durante las Témperas para reflejar la experiencia académica del Candidato y su desarrollo personal y espiritual.

**j.** El seminario u otro programa de capacitación proporcionará el monitoreo y el informe del desempeño académico y de las calificaciones personales del Candidato o Postulante para la ordenación. Estos informes se harán a pedido del Obispo y de la Comisión por lo menos una vez al año.

**k.** En un plazo que no excederá treinta y seis meses antes de la ordenación como Diácono en virtud de este Canon, se deberá hacer lo siguiente:

1. una investigación de antecedentes, de conformidad con los criterios establecidos por el Obispo y el Comité Permanente.

2. evaluación médica y psicológica por parte de profesionales aprobados por el Obispo, utilizando los formularios preparados a tal efecto por ~~el Church Pension Fund~~, *la Comisión Permanente de Ministerio y Formación, de acuerdo con los principios y las directrices adoptados por la Convención General* y, si se desea o es necesario, una remisión psiquiátrica.

**l.** Los informes de todas las investigaciones y reconocimientos se conservarán de manera definitiva en los archivos del Obispo y pasarán a formar parte del expediente diocesano permanente.

Canon III.10.1.b

**Sec. 1.** Antes de la recepción u ordenación, de dispondrá lo siguiente

**b.** evaluación médica y psicológica por parte de profesionales aprobados por el Obispo, utilizando los formularios preparados a tal efecto por ~~el Church Pension Fund~~, *la Comisión Permanente de Ministerio*

y Formación, de acuerdo con los principios y las directrices adoptados por la Convención General y, si se desea o es necesario, una remisión psiquiátrica. Si el examen médico y psicológico o la indagación de antecedentes tuvieron lugar más de 36 meses antes de la recepción u ordenación, deberán actualizarse. Todas estas verificaciones de antecedentes y evaluaciones se llevarán a cabo específicamente para la ordenación o recepción en virtud de este Canon y no para ningún otro proceso o propósito.

Canon III.11.3.a.2

**Sec. 3**

a. El Comité Permanente de la Diócesis para la cual se ha elegido el Obispo, a través de su Presidente o alguna otra persona o personas especialmente nombrada(s), deberá enviar inmediatamente al Obispo Presidente y a los Comités Permanentes de las distintas Diócesis, una certificación de la elección suscrita por el Secretario de la Convención de la Diócesis, que incluya una declaración de acuse de recibo de:

1. prueba de que el Obispo electo ha sido debidamente ordenado Diácono y Presbítero;
2. certificaciones de un doctor en medicina autorizado para ejercer y un psiquiatra también autorizado para ejercer, autorizados el Obispo Presidente, en las que se indique que han examinado rigurosamente al Obispo electo en cuanto a sus estado de salud física, psicológica y psiquiátrica y no han descubierto ninguna razón por la cual no sería prudente que emprendiera la obra para la cual ha sido escogido. Los formularios y procedimientos acordados por el Obispo Presidente y el Church Pension Fund, la Comisión Permanente de Ministerio y Formación de acuerdo con los principios y directrices adoptados que adoptados por la Convención General deberán utilizarse para este fin; y
3. prueba de que una carta de recomendación en el siguiente formato ha sido firmada por una mayoría constitucional de la Convención:

**Nosotros, los suscritos, plenamente conscientes de lo importante que es que la Orden Sagrada y el Cargo de Obispo no se confieran indignamente, y firmemente convencidos de que es nuestro deber dar recomendación imparcial en esta solemne ocasión, testificamos, en presencia de Dios Todopoderoso, que no conocemos de ningún impedimento debido al cual el Reverendo A.B. no deba ser ordenado a dicho Cargo Sagrado. Declaramos, además, mancomunada y solidariamente, que creemos que el Reverendo A.B. ha sido elegido de manera legítima y legal y que posee suficientes conocimientos y firmeza en la fe, así como maneras virtuosas y puras y un carácter piadoso como para poder ejercer el cargo de Obispo en honor a Dios y en edificación de su Iglesia, y para ser un ejemplo íntegro para el rebaño de Cristo.**

(Fecha) \_\_\_\_\_

(Firmado) \_\_\_\_\_



El Obispo Presidente, sin dilación, notificará a todos los Obispos de esta Iglesia con jurisdicción de que ha recibido los certificados mencionados en esta sección y solicitará una declaración de aprobación o desaprobación. Cada Comité Permanente, en no más de 120 días después de que el organismo elector haya enviado el certificado de elección, deberá responder enviando al Comité Permanente de la Diócesis para la cual se ha elegido el Obispo la carta de recomendación de consentimiento en el formato dispuesto en el párrafo (b) de esta sección o un aviso escrito de su negación a dar el consentimiento. Si una mayoría de los Comités Permanentes de todas las Diócesis están de acuerdo con la ordenación del Obispo electo, el Comité Permanente de la Diócesis electora enviará entonces al Obispo Presidente el comprobante del consentimiento, junto con los otros documentos necesarios en la Sección (documentos descritos en la Sección 3.a.2 de este Canon), al Obispo Presidente. Si el Obispo Presidente recibiere suficientes declaraciones para indicar que una mayoría de los Obispos consienten con la ordenación, deberá, sin dilación, notificar al Comité Permanente de la Diócesis electora y al Obispo electo, acerca de la aprobación.

Y asimismo;

*Se resuelve, Que, si NO se crea una Comisión Permanente de Ministerio y Formación, se modifiquen los Cánones III.6.5.j.2, III.8.5.k.2, III.10.1.b y III.11.3.a.2 como sigue:*

Canon III.6.5.j

**Sec. 5. Preparación para la Ordenación**

**j.** En un plazo que no excederá treinta y seis meses antes de la ordenación como Diácono, se deberá hacer lo siguiente:

1. una investigación de antecedentes, de conformidad con los criterios establecidos por el Obispo y el Comité Permanente.
2. evaluación médica y psicológica por parte de profesionales aprobados por el Obispo, utilizando los formularios preparados a tal efecto por ~~el Church Pension Fund~~, un comité de la Comisión Permanente de Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones o un grupo de trabajo asignado por la Convención General, de acuerdo con los principios y directrices adoptados por la Convención General, y si se desea o es necesario, una remisión psiquiátrica.

Canon III.10.1.b

**Sec. 1.** Antes de la recepción u ordenación, se proporcionará siguiente:

**b.** evaluación médica y psicológica por parte de profesionales aprobados por el Obispo, utilizando los formularios preparados a tal efecto por ~~el Church Pension Fund~~, un comité de la Comisión Permanente de Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones o un grupo de trabajo asignado por la Convención General, de acuerdo con los principios y directrices adoptados por la Convención General, y si se desea o es necesario, una remisión psiquiátrica. Si el examen médico y psicológico o la indagación de antecedentes tuvieron lugar más de treinta y seis meses antes de la recepción u ordenación, deberán actualizarse.

Canon III.11.3.a.2

**Sec. 3**

**a.** El Comité Permanente de la Diócesis para la cual se ha elegido el Obispo, a través de su Presidente o alguna otra persona o personas especialmente nombrada(s), deberá enviar inmediatamente al Obispo Presidente y a los Comités Permanentes de las distintas Diócesis, una certificación de la elección suscrita por el Secretario de la Convención de la Diócesis, que incluya una declaración de acuse de recibo de:

1. prueba de que el Obispo electo ha sido debidamente ordenado Diácono y Presbítero;
2. certificaciones de un doctor en medicina autorizado para ejercer y un psiquiatra también autorizado para ejercer, autorizados el Obispo Presidente, en las que se indique que han examinado rigurosamente al Obispo electo en cuanto a sus estado de salud física, psicológica y psiquiátrica y no han descubierto ninguna razón por la cual no sería prudente que emprendiera la obra para la cual ha sido escogido. Formularios y procedimientos acordados por el Obispo Presidente y ~~el Church Pension Fund~~), un comité de la Comisión Permanente de Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones o un grupo de trabajo asignado por la Convención General, de acuerdo con los principios y las directrices adoptados por la Convención General; y si se desea o es necesario, una remisión psiquiátrica. Si el examen médico y psicológico o la indagación de antecedentes tuvieron lugar más de treinta y seis meses antes de la recepción u ordenación, deberán actualizarse.
3. prueba de que una carta de recomendación en el siguiente formato ha sido firmada por una mayoría constitucional de la Convención:

**Nosotros, los suscritos, plenamente conscientes de lo importante que es que la Orden Sagrada y el Cargo de Obispo no se confieran indignamente, y firmemente convencidos de que es nuestro deber dar recomendación imparcial en esta solemne ocasión, testificamos, en presencia de Dios Todopoderoso, que no conocemos de ningún impedimento debido al cual el Reverendo A.B. no deba ser ordenado a dicho Cargo Sagrado. Declaramos, además, mancomunada y solidariamente, que creemos que el Reverendo A.B. ha sido elegido de manera legítima y legal y que posee suficientes conocimientos y firmeza en la fe, así como**

**maneras virtuosas y puras y un carácter piadoso como para poder ejercer el cargo de Obispo en honor a Dios y en edificación de su Iglesia, y para ser un ejemplo íntegro para el rebaño de Cristo.**

(Fecha) \_\_\_\_\_

(Firmado) \_\_\_\_\_

El Obispo Presidente, sin dilación, notificará a todos los Obispos de esta Iglesia con jurisdicción de que ha recibido los certificados mencionados en esta sección y solicitará una declaración de aprobación o desaprobación. Cada Comité Permanente, en no más de ciento veinte días después de que el organismo elector haya enviado el certificado de elección, deberá responder enviando al Comité Permanente de la Diócesis para la cual se ha elegido el Obispo la carta de recomendación de consentimiento en el formato dispuesto en el párrafo b. de esta Sección o un aviso escrito de su negación a dar el consentimiento. Si una mayoría de los Comités Permanentes de todas las Diócesis están de acuerdo con la ordenación del Obispo electo, el Comité Permanente de la Diócesis electora enviará entonces al Obispo Presidente el comprobante del consentimiento, junto con los otros documentos necesarios en la Sección (documentos descritos en la Sección 3.a.2 de este Canon), al Obispo Presidente. Si el Obispo Presidente recibiere suficientes declaraciones para indicar que una mayoría de los Obispos consienten con la ordenación, deberá, sin dilación, notificar al Comité Permanente de la Diócesis electora y al Obispo electo, acerca de la aprobación.

#### EXPLICACIÓN

Los Cánones de la Iglesia Episcopal exigen evaluaciones médicas y psicológicas antes de la ordenación de diáconos (Canon III.6.5.j.2), presbíteros (Canon III.8.5.k.2) y obispos (Canon III.11.3.a.2), así como de personas ordenadas en otras iglesias que sean recibidas en la Iglesia Episcopal (Canon III.10.1.b). Cada uno de estos Cánones prescribe que esas evaluaciones se realicen utilizando los formularios preparados por el Church Pension Fund.

Hace tiempo que es necesario actualizar estos formularios. Al iniciar el proceso para esta actualización, el Church Pension Group reconoció que sería mejor que los nuevos formularios fueran preparados por un grupo con un mandato más alineado con las necesidades de la Iglesia de hoy, un punto con el que estamos de acuerdo. Los objetivos de los formularios han evolucionado a lo largo de los años. El Church Pension Group se involucró originalmente en esta tarea a principios del siglo veinte, cuando observó un número desmesurado de clérigos relativamente recién ordenados que tomaban licencia por discapacidad de largo plazo. Como principal proveedor de prestaciones de la Iglesia, el Church Pension Group tenía interés en evitar esa situación, al igual que la Iglesia. Más tarde, cuando las entidades de Church Insurance se convirtieron también en proveedoras de seguros de responsabilidad civil para gran parte de la Iglesia, el Church Pension Group adquirió un interés adicional, el de protegerse contra posibles responsabilidades. La Iglesia también comparte ese interés. Sin embargo, por muy importantes que sean estas dos preocupaciones, los intereses de la

Iglesia en el examen médico y psicológico de las personas en los procesos episcopales de ordenación, discernimiento y recepción son mucho más amplios, e incluyen una serie de temas que exploran la aptitud para el ministerio.

Por lo tanto, el Grupo de Trabajo propone que se modifiquen los Cánones para que la preparación de los formularios sea llevada a cabo por una Comisión Permanente de Ministerio y Formación nueva y propuesta por la Comisión Permanente de Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones; o bien, si no se crea dicha Comisión Permanente, por un comité de la Comisión Permanente de Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones, a menos que la Convención General cree un grupo de trabajo especialmente para ese fin. Asimismo, proponemos que, sea cual sea el organismo que asuma la tarea, se encargue de consultar a los profesionales de la medicina y la psicología, así como a personas con diversas funciones en el proceso de discernimiento. Hemos confirmado con el Director General del Church Pension Fund que está de acuerdo en que otro organismo de la Iglesia se encargue de preparar estos formularios.

### **A083 Modificar Varios Cánones Relacionados con la Investigación de Antecedentes Previa a la Ordenación o Recepción**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que el Canon III.6.5.j.2 se enmiende como sigue:

III.6.

#### **Sec. 5. Preparación para la Ordenación**

- a.** El Obispo y la Comisión colaborarán con el Postulante o Candidato para desarrollar y monitorear un programa de preparación para la ordenación al Diaconado de conformidad con este Canon y para asegurar que a través del período de preparación se le facilite orientación pastoral.
- b.** El Obispo puede asignar al Postulante o Candidato a cualquier congregación de la Diócesis u otra comunidad de fe una vez que se le haya consultado al Clérigo encargado o a otro líder que supervise.
- c.** La Formación deberá considerar la cultura local y los antecedentes de cada Postulante o Candidato, la edad, ocupación y ministerio.
- d.** Antes que la educación y el aprendizaje de la vida, se debe considerar la experiencia como una parte de la formación requerida para la ordenación.
- e.** Toda vez que sea posible, la formación para el Diaconado tendrá lugar dentro de la comunidad, lo que incluye a otras personas en preparación para el Diaconado u otras personas que se preparan para el ministerio.
- f.** Antes de la ordenación, cada Candidato se preparará y demostrará competencia básica en cinco áreas generales:
  - 1. Estudios académicos, entre ellos las Sagradas Escrituras, teología y la tradición de la Iglesia.

2. Diaconía y diaconado.
3. Conocimiento y comprensión del ser humano.
4. Desarrollo y disciplina espirituales.
5. Capacitación y experiencia prácticas.

**g.** La preparación para la ordenación incluirá capacitación sobre los siguientes temas:

1. prevención de la conducta sexual inapropiada contra niños y adultos.
2. requisitos civiles de denuncia y las oportunidades pastorales de responder a las pruebas de abuso.
3. la Constitución y los Cánones de la Iglesia Episcopal, en particular el Título IV de los mismos.
4. las enseñanzas de la Iglesia sobre racismo.

**h.** Cada Candidato para ordenación al Diaconado deberá comunicarse con el Obispo personalmente o por medio de una carta, cuatro veces al año, durante las Témperas para reflejar el desarrollo académico, diaconal, humano, espiritual y práctico del Candidato.

**i.** Durante la Candidatura el progreso de cada Candidato será evaluado periódicamente y habrá un informe escrito acerca de la evaluación proveniente de aquellas personas autorizadas por la Comisión que habrán de estar a cargo del programa de evaluación. Tras la certificación proveniente de aquellos a cargo del programa de preparación del Candidato que asegura que el candidato ha completado de manera exitosa su preparación y que está listo para su ordenación, habrá de prepararse una evaluación escrita de la disposición para la ordenación al diaconado, según lo determine el Obispo en consulta con la Comisión. Dicho informe incluirá una recomendación de la Comisión sobre la preparación del Candidato para la ordenación. Se mantendrá un expediente con todas las apreciaciones, evaluaciones y recomendaciones y éste se pondrá a disposición del Comité Permanente.

**j.** En un plazo que no excederá treinta y seis meses antes de la ordenación como Diácono, se deberá hacer lo siguiente:

1. una investigación de antecedentes, de conformidad con los criterios establecidos por el Obispo y el Comité Permanente.
2. evaluaciones médicas, y psicológicas, y *de uso y abuso de sustancias químicas y alcohol y otros patrones adictivos* realizadas por profesionales aprobados por el Obispo, utilizando formularios preparados para ese fin por el Church Pension Fund, y si se desea o es necesario, una remisión psiquiátrica.

**k.** Los informes de todas las investigaciones y reconocimientos se conservarán de manera definitiva en los archivos del Obispo y pasarán a formar parte del expediente diocesano permanente.

y asimismo;

Se resuelve, Que el Canon III.8.5.k.2 se enmiende como sigue:

III.8.

**Sec. 5.** Preparación para la Ordenación

**a.** El Obispo y la Comisión colaborarán con el Postulante o Candidato para desarrollar y monitorear un programa de preparación para la ordenación al Presbiterado y para asegurar que a través del período de preparación se le facilite orientación pastoral.

**b.** Si el Postulante o Candidato no ha obtenido previamente un grado de bachillerato, la Comisión, el Obispo y el Postulante o Candidato habrán de diseñar un programa de trabajo académico adicional en la medida que sea necesario para preparar al Postulante o Candidato para llevar a cabo el programa de educación teológica.

**c.** La Formación deberá considerar la cultura local y los antecedentes de cada Postulante o Candidato, la edad, ocupación y ministerio.

**d.** Antes que la educación y el aprendizaje de la vida, se debe considerar la experiencia como una parte de la formación requerida el Presbiterado.

**e.** Siempre que sea posible, la formación para el Presbiterado tendrá lugar dentro de la comunidad, lo que incluye a otras personas en preparación para el Presbiterado u otras personas que se preparan para el ministerio.

**f.** La formación incluirá capacitación teológica, experiencia práctica, desarrollo emocional y formación espiritual.

**g.** Las disciplinas de estudio durante este programa de preparación deberán incluir:

1. Las Sagradas Escrituras.
2. Historia de la Iglesia Cristiana.
3. Teología Cristiana.
4. Ética Cristiana y Moral Teológica
5. Culto cristiano y música de conformidad con el contenido y uso del Libro de Oración Común y el libro de Himnos y otros libros complementarios autorizados.
6. La Práctica del Ministerio en la sociedad contemporánea, incluidos liderazgo, evangelismo, mayordomía, ecumenismo, relaciones interreligiosas, teología de la misión y la experiencia histórica y contemporánea de los grupos raciales y minoritarios.

**h.** La preparación para la ordenación incluirá capacitación sobre los siguientes temas:

1. prevención de la conducta sexual inapropiada contra niños y adultos.
2. requisitos civiles de denuncia y las oportunidades pastorales de responder a las pruebas de abuso.

3. la Constitución y los Cánones de la Iglesia Episcopal, en particular el Título IV de los mismos, que utilice, entre otros, el sitio web de capacitación sobre el Título IV de la Iglesia Episcopal.

4. las enseñanzas de la Iglesia sobre racismo.

i. Cada Postulante o Candidato para la ordenación al Presbiterado deberá comunicarse con el Obispo en persona o por medio de una carta, cuatro veces al año, durante las Témperas para reflejar la experiencia académica del Candidato y su desarrollo personal y espiritual.

j. El seminario u otro programa de capacitación proporcionará el monitoreo y el informe del desempeño académico y de las calificaciones personales del Candidato o Postulante para la ordenación. Estos informes se harán a pedido del Obispo y de la Comisión por lo menos una vez al año.

k. En un plazo que no excederá treinta y seis meses antes de la ordenación como Diácono en virtud de este Canon, se deberá hacer lo siguiente:

1. una investigación de antecedentes, de conformidad con los criterios establecidos por el Obispo y el Comité Permanente.
2. evaluaciones médicas, y psicológicas, y de uso y abuso de sustancias químicas y alcohol y otros patrones adictivos realizadas por profesionales aprobados por el Obispo, utilizando formularios preparados para ese fin por el Church Pension Fund, y si se desea o es necesario, una remisión psiquiátrica.

l. Los informes de todas las investigaciones y reconocimientos se conservarán de manera definitiva en los archivos del Obispo y pasarán a formar parte del expediente diocesano permanente.

y asimismo;

Se resuelve, Que el Canon III.8.7.a.3 se enmiende como sigue:

**Sec. 7. Ordenación al Sacerdocio**

a. Una persona puede ser ordenada Presbítero:

1. después de por lo menos seis meses de la ordenación como Diácono en virtud de este Canon y dieciocho meses a partir del momento de la aceptación escrita del nombramiento por parte del Nominado como se dispone en III.8.2.b, y
2. después de haber cumplido los veinticuatro años de edad y
3. si la evaluación médica, la evaluación psicológica, la *evaluación de uso y abuso de sustancias químicas y alcohol y otros patrones adictivos*, y la verificación de antecedentes han tenido lugar o se hayan actualizado dentro de los treinta y seis meses anteriores a la ordenación como Presbítero.

b. El Obispo obtendrá por escrito y proporcionará al Comité Permanente lo siguiente:

1. una postulación del Diácono que solicita la ordenación como Presbítero, que incluya las fechas de admisión al Postulantado y a la Candidatura del Diácono y la ordenación como Diácono conforme a este canon,
2. una certificación de apoyo otorgada por la congregación del Diácono u otra comunidad de fe, firmada y fechada como mínimo por dos tercios de la Junta Parroquial y el Clérigo encargado o algún otro líder que supervise,
3. pruebas de admisión al Postulantado y a la Candidatura que incluyan las fechas de admisión y ordenación al Diaconado,
4. un certificado del seminario o de otro programa de preparación, redactado en el momento de completar el programa de preparación, que muestre los registros académicos del Diácono en las materias requeridas por los Cánones y que facilite una evaluación con una recomendación a modo de otras calificaciones personales del Diácono para la ordenación junto con una recomendación respecto de la ordenación al Presbiterado y
5. una declaración emanada de la Comisión que consigne la conclusión satisfactoria del programa de formación designado durante el Postulantado de conformidad con el Canon III.8.5 y aptitud en las áreas obligatorias de estudio y que recomiende al Diácono para la ordenación al Presbiterado.

c. Al recibo de las certificaciones, el Comité Permanente, cuya mayoría de miembros haya dado su consentimiento, certificará que se han cumplido los requisitos canónicos para la ordenación al Presbiterado y que no hay objeciones por motivos médicos, psicológicos, morales, doctrinarios, o espirituales y que se recomienda la ordenación, por medio de una carta de recomendación dirigida al Obispo en la forma que se especifica a continuación y firmada por los miembros del Comité Permanente que autorizan.

**Al Reverendísimo, Obispo de : Nosotros, el Comité Permanente de, habiéndonos reunido debidamente en , damos fe de que A.B., quien desea ser ordenado al Presbiterado, nos ha presentado los certificados conforme a lo requerido por los Cánones que indican la preparación de A.B. para la ordenación al Presbiterado y certificamos que se han cumplido todos los requisitos canónicos para la ordenación al Presbiterado y que no encontramos objeciones para la ordenación. Por lo tanto, recomendamos a A.B. para la ordenación. En fe de lo cual, hemos puesto nuestras firmas este día de del año de nuestro Señor .**

(Firmado)\_\_\_\_\_

d. Una vez que se haya presentado la carta de recomendación al Obispo y no habiendo objeciones por motivos médicos, psicológicos, morales, o espirituales, el Obispo puede ordenar al Diácono al Presbiterado; y al momento de la ordenación el Diácono deberá públicamente, en presencia del Obispo, firmar y hacer la declaración que se dispone en el Artículo VIII de la Constitución.

e. A ningún Diácono se le ordenará como Presbítero antes de haber sido designado a servir en algún Curato Parroquial dentro de la jurisdicción de esta Iglesia, o como Misionero sujeto a la Autoridad



Eclesiástica de alguna Diócesis, o como funcionario de alguna Sociedad Misionera reconocida por la Convención General, o como Capellán de las Fuerzas Armadas de Estado Unidos, o como Capellán de algún hospital reconocido u otra institución asistencial, o como Capellán o instructor de alguna escuela, universidad u otro seminario, o con alguna otra oportunidad para el ejercicio del oficio de Presbítero dentro de la Iglesia que el Obispo juzgue apropiada.

**f.** Una persona ordenada al Diaconado en virtud del Canon III.6 que posteriormente exprese un llamado al Presbiterado presentará su solicitud al Obispo Diocesano y a la Comisión sobre el Ministerio. La Comisión sobre el Ministerio y el Obispo Diocesano se asegurarán de que el Diácono cumpla con los requisitos formativos establecidos en III.8.5.g y recomendarán los pasos adicionales que sean necesarios y requeridos. Una vez completados estos requisitos y aquellos requeridos para el Postulantado y la Candidatura como se establece en este el Canon III.8 Diácono puede ser ordenado al Presbiterado.

y asimismo;

*Se resuelve*, Que el Canon III.10.1.b se enmiende como sigue:

**Sec. 1.** Antes de la recepción u ordenación, se proporcionará siguiente:

**a.** una investigación de antecedentes, de conformidad con los criterios establecidos por el Obispo y el Comité Permanente, y

**b.** evaluaciones médicas, y psicológicas, y *de uso y abuso de sustancias químicas y alcohol y de otros patrones adictivos*, realizadas por profesionales aprobados por el Obispo, utilizando formularios preparados para ese fin por el Church Pension Fund, y si se desea o es necesario, una remisión psiquiátrica. Si el examen médico y psicológico o la indagación de antecedentes tuvieron lugar más de treinta y seis meses antes de la recepción u ordenación, deberán actualizarse.

**c.** comprobantes de capacitación sobre:

1. prevención de la conducta sexual inapropiada.
2. requisitos civiles de denuncia y las oportunidades pastorales de responder a las pruebas de abuso.
3. la Constitución y los Cánones de la Iglesia Episcopal, en particular el Título IV de los mismos.
4. las enseñanzas de la Iglesia sobre racismo.

**d.** Los informes de todas las investigaciones y evaluaciones se conservarán de manera definitiva en los archivos del Obispo y pasarán a formar parte del expediente diocesano permanente.

**e.** Antes de la recepción y ordenación, el Obispo le asignará a cada clérigo un Presbítero mentor previa consulta con la Comisión sobre el Ministerio. El mentor y el clérigo se reunirán periódicamente con el fin de que el clérigo tenga la oportunidad de orientación, información y diálogo sobre el ministerio en la Iglesia Episcopal.

y asimismo;

Se resuelve, Que el Canon III.11.3.a.2 se enmienda como sigue:

**Sec. 3**

a. El Comité Permanente de la Diócesis para la cual se ha elegido el Obispo, a través de su Presidente o alguna persona o personas especialmente nombrada(s), deberá enviar inmediatamente al Obispo Presidente y a los Comités Permanentes de las distintas Diócesis, una certificación de la elección suscrita por el Secretario de la Convención de la Diócesis, que incluya una declaración de acuse de recibo de:

1. prueba de que el Obispo electo ha sido debidamente ordenado Diácono y Presbítero;
2. certificaciones de un doctor en medicina y un psiquiatra con licencia y autorizados el Obispo Presidente, en las que se indique que han examinado rigurosamente al Obispo electo en cuanto a su estado físico y psicológico, y psiquiátrico y a su uso y abuso de sustancias, productos químicos y alcohol y otros patrones y adictivos y no han descubierto ninguna razón por la cual no sería prudente que emprendiera la obra para la cual ha sido escogido. Formularios y procedimientos acordados por el Obispo Presidente y el Church Pension Fund para estos fines; y
3. prueba de que una carta de recomendación en el siguiente formato ha sido firmada por una mayoría constitucional de la Convención:

**Nosotros, los suscritos, plenamente conscientes de lo importante que es que la Orden Sagrada y el Cargo de Obispo no se confieran indignamente, y firmemente convencidos de que es nuestro deber dar recomendación imparcial en esta solemne ocasión, testificamos, en presencia de Dios Todopoderoso, que no conocemos de ningún impedimento debido al cual el Reverendo A.B. no deba ser ordenado a dicho Cargo Sagrado. Declaramos, además, mancomunada y solidariamente, que creemos que el Reverendo A.B. ha sido elegido de manera legítima y legal y que posee suficientes conocimientos y firmeza en la fe, así como maneras virtuosas y puras y un carácter piadoso como para poder ejercer el cargo de Obispo en honor a Dios y en edificación de su Iglesia, y para ser un ejemplo íntegro para el rebaño de Cristo.**

(Fecha) \_\_\_\_\_

(Firmado) \_\_\_\_\_

El Obispo Presidente, sin dilación, notificará a todos los Obispos de esta Iglesia con jurisdicción de que ha recibido los certificados mencionados en esta sección y solicitará una declaración de aprobación o desaprobación. Cada Comité Permanente, en no más de 120 días después de que el organismo elector haya enviado el certificado de elección, deberá responder enviando al Comité Permanente de la Diócesis para la cual se ha elegido el Obispo la carta de recomendación de consentimiento en el formato dispuesto en el párrafo (b) de esta sección o un aviso escrito de su negación a dar el consentimiento. Si una mayoría de los Comités Permanentes de todas las Diócesis están de acuerdo con la ordenación del Obispo electo, el Comité Permanente de la Diócesis electora enviará entonces al Obispo Presidente el comprobante del consentimiento, junto con los otros

documentos necesarios en la Sección (documentos descritos en la Sección 3.a.2 de este Canon), al Obispo Presidente. Si el Obispo Presidente recibiere suficientes declaraciones para indicar que una mayoría de los Obispos consienten con la ordenación, deberá, sin dilación, notificar al Comité Permanente de la Diócesis electora y al Obispo electo, acerca de la aprobación.

b. El comprobante del consentimiento de cada uno de los Comités Permanentes será una carta de recomendación, firmada por la mayoría de los miembros de cada Comité, en los siguientes términos:

**Nosotros, siendo una mayoría de todos los miembros del Comité Permanente de , y habiéndonos congregado debidamente, plenamente conscientes de lo importante que es que la Orden Sagrada y el Cargo de Obispo no se confieran indignamente, y firmemente convencidos de que es nuestro deber dar testimonio, en esta solemne ocasión, testificamos imparcialmente, en presencia de Dios Todopoderoso, que no conocemos de ningún impedimento debido al cual el Reverendo A.B. no deba ser ordenado a dicho Cargo Sagrado. En fe de lo cual, hemos puesto nuestras firmas este día de del año de nuestro Señor .**

(Firmado) \_\_\_\_\_

c. Las cartas de recomendación requeridas por el Comité Permanente de conformidad con este Artículo deben ser firmadas por una mayoría del Comité, en una reunión debidamente congregada, salvo que las cartas de recomendación sean formalizadas en contrapartidas, de las cuales cualquiera puede ser entregada por facsímil u otro medio de transmisión electrónica y cada una de las cuales se considerará como original.

#### EXPLICACIÓN

Esta Resolución tiene varios objetivos. Uno de ellos es aportar cierto grado de constancia a la selección y las evaluaciones de discernimiento que se llevan a cabo para los que están en proceso de discernimiento (o recepción) para convertirse en Presbítero o Diácono y las que se utilizan cuando se elige a un Obispo. El Grupo de Trabajo para Ayudar la Oficina de Desarrollo Pastoral propone una enmienda al Canon III.11.1(a) en una Resolución titulada *Enmendar el Canon III.11.1 Relacionado con la Verificación de los Candidatos para las Elecciones Episcopales* para exigir la investigación de antecedentes y evaluación de todas las personas que sean candidatas a Obispo antes de la elección. En dicha Resolución, el Grupo de Trabajo propone que se amplíen las evaluaciones médicas, psicológicas y psiquiátricas para incluir evaluaciones de uso y abuso de sustancias químicas y alcohol y otros patrones adictivos. Esta Resolución haría que el alcance de las evaluaciones para aquellos en procesos de discernimiento o recepción para Presbítero, Diácono y Obispo sea el mismo.

Asimismo, la Resolución permitiría recopilar información más rigurosa y pertinente en el marco de los procesos de discernimiento. La experiencia ha demostrado que los problemas de uso y abuso de sustancias químicas y alcohol y otros patrones adictivos no necesariamente se identifican en las evaluaciones médicas, psicológicas y psiquiátricas de rutina, y que no hacerlo puede conducir a graves consecuencias para las congregaciones y las diócesis en las que sirve el clero.

## Continuidad recomendada

Recomendamos que continúe el trabajo del grupo de trabajo. La configuración de los miembros puede cambiar, es decir, Consejo Asesor y/o Grupo de Trabajo, pero pedimos sinceramente más tiempo para completar el trabajo. Parte del trabajo puede ser continua, por ejemplo la actualización del manual de recursos para las diócesis. En nuestro informe utilizamos el término “en tiempo real”, pero el año 2020 nos ha llevado a definir el ministerio en “tiempo de covid” o en un tiempo futuro que aún no conocemos. Ante esta realidad, tenemos mucho trabajo que realizar durante el próximo trienio.

Otro de nuestros mandatos fue ofrecer recursos virtuales en el sitio web de la Iglesia Episcopal para ayudar a equipar a quienes están discerniendo un llamado al episcopado. Uno de nuestros grupos de tareas preparó muy eficazmente los recursos (videos), pero no se han pulido debido a las limitaciones de personal que se dieron durante la crisis de COVID-19.

También necesitamos proporcionar más datos acerca de la diversidad en el proceso de elección y cómo y por qué las diócesis tienen éxito cuando tienen un grupo diverso de candidatos.

Para el próximo trienio solicitamos \$150,000 dólares.

1. Eso incluye por lo menos dos reuniones presenciales, y gastos de viaje y alojamiento.
2. Tenemos que contratar a un consultor para la captación de datos.
3. Capacitación y evaluación de los consultores de búsqueda, junto con alojamiento para las capacitaciones presenciales.

Estamos agradecidos de que se nos haya confiado la oportunidad de servir al pueblo de Dios.

## Materiales Complementarios

1. [Consagraciones de Obispos](#)
2. [Descripción del Cargo de Consultores de Búsqueda Episcopal](#)
3. [Competencias Básicas para Clérigos y Ministros Pastorales que Aborden la Dependencia del Alcohol y las Drogas y otras Conductas Adictivas](#)
4. [Proceso de Recopilación de Información acerca de los Candidatos de los Procesos de Búsqueda Episcopal](#)
5. [El Proceso de Selección - El Retiro de Discernimiento y Más Allá](#)
6. [Evaluación Psicológica](#)
7. [Detalles del Examen Psicológico](#)
8. [Manejo de la Información Obtenida en la Evaluación Psicológica y otras Verificaciones](#)

## **Consagraciones de Obispos**

Desde el año 2000 hasta el 2020 hubo 177 consagraciones de obispos, de las cuales el 18 % fueron mujeres y el 82 % hombres. Observamos un aumento en la proporción de mujeres consagradas como obispos en los últimos tres trienios. En el trienio 2012-2014, las mujeres representaron el 13 % de las consagraciones, mientras que los hombres fueron el 87 %. En el trienio 2015-2017, el porcentaje de consagraciones de mujeres aumentó al 25 %, mientras que el de hombres disminuyó al 75 %. En el más reciente trienio 2018-2020, el 56 % de las consagraciones pertenecieron a mujeres, mientras que el porcentaje de hombres disminuyó al 44 %. Actualmente, la proporción de género de todos los obispos activos es de un 26 % de mujeres y un 74 % de hombres. Durante el segundo semestre de 2021 el Church Pension Fund publicará un nuevo análisis de las tendencias del clero con información acerca de las tres órdenes ministeriales.

## **Descripción del Cargo de Consultores de Búsqueda Episcopal**

### **Función y Responsabilidades**

- Ayudar a los Comités Permanentes Diocesanos, al obispo actual y a los comités de búsqueda, nominación y transición durante una búsqueda episcopal, proporcionando educación y orientación en cuanto a las mejores prácticas y opciones según lo establecido en el manual, los materiales y la capacitación de transición aprobados por la Oficina de Desarrollo Pastoral
- Asistir a todas las sesiones de capacitación y educación continua que requiera la Oficina de Desarrollo Pastoral
- Participar en la evaluación del desempeño del consultor al finalizar el proceso de búsqueda

### **Aptitudes, Dones y Habilidades**

- Familiaridad con el sistema de gobierno de la Iglesia Episcopal, las políticas y procesos de búsqueda y transición, y los cánones de la Iglesia Episcopal relacionados con las elecciones episcopales.
- Experiencia como funcionario de transición diocesana, consultor de búsqueda durante transiciones y/o especialista en recursos humanos.
- Experiencia/capacitación previa como consultor.
- Autodiferenciación.
- Estilo de liderazgo colaborativo.
- Capacidad de comunicación clara y concisa.
- Buena capacidad de escucha y análisis y conocimiento de dinámicas de grupo.
- Dominio en sistemas familiares.
- Experiencia/capacitación en manejo de conflictos.
- Capacidad para facilitar y guiar procesos de grupo sin interponer preferencias/agendas personales.
- Capacidad para trabajar con los procedimientos/prácticas establecidos con apertura y flexibilidad para adaptarlos a las costumbres y prácticas locales.
- Formación y conciencia demostradas en el tema de la diversidad.

## **Competencias Básicas para Clérigos y Ministros Pastorales que Aborden la Dependencia del Alcohol y las Drogas y otras Conductas Adictivas**

### **Conocimiento**

Comprensión amplia y completa de la dependencia del alcohol y las drogas y de otras conductas adictivas, así como de los efectos de estos en la persona, su familia, sus amigos, sus compañeros de trabajo y la comunidad. Incluye las señales de la dependencia, los posibles indicadores de la enfermedad, intervención, características de la abstinencia, las etapas de la recuperación, conocimiento sobre los grupos de apoyo y otros recursos disponibles para la persona adicta y el sistema familiar, competencia para comprender y reconocer la codependencia.

Conocer la definición generalmente aceptada del trastorno por consumo de sustancias y otras conductas adictivas.

Conocer los signos de los trastornos por consumo de sustancias y otras conductas adictivas.

### **Conocimientos y Habilidades Pastorales**

Capacidad para reconocer y abordar sus propios valores, problemas y actitudes en relación con la conducta adictiva y la dependencia.

Conciencia de la necesidad de tener una comprensión pastoral adecuada y de interactuar con la persona adicta, el sistema familiar y los niños. Conocer cuáles son las interacciones adecuadas.

Capacidad para comunicar y sustentar los mensajes de esperanza y cuidado con un nivel de preocupación adecuado.

Comprender que la adicción erosiona y bloquea el desarrollo religioso y espiritual; y ser capaz de comunicar eficazmente la importancia de la espiritualidad y la práctica de la religión en la recuperación, utilizando las escrituras, las tradiciones y los rituales de la comunidad religiosa.

Capacidad para formar, capacitar y educar a un equipo que acoja y apoye a las personas afectadas por las dependencias, y educar a la comunidad acerca de cómo las estrategias de prevención pueden beneficiar a la comunidad en general.

*Adaptado de: Preventing and Addressing Alcohol and Drug Problems: A Handbook for Clergy, National Association for Children of Addiction (Prevención y tratamiento de los problemas de alcohol y drogas. Un manual para el clero, Asociación Nacional para Niños con Adicción), 2019*

## Proceso de Recopilación de Información acerca de los Candidatos de los Procesos de Búsqueda Episcopal

- Obtener información del solicitante.
  - Se deben obtener los formularios debidamente redactados de autorización e indemnización de parte del solicitante.
- Solicitud que incluya el historial de educación, empleo, militar, etc.
  - Algún tipo de cuestionario conductual.
  - Historial médico.
  - Historial de mala conducta, incluido el Título IV.
  - Historial de salud mental, salud conductual y abuso de sustancias.
  - Historial penal, crediticio, de cambios de nombre, de vehículos de motor y de procedimientos judiciales, incluidos los domésticos y de bancarrota.
  - Presencia en redes sociales.
- Entrevistas exhaustivas con el solicitante
- Las “Diez preguntas difíciles” (en realidad son muchas más) que suele hacer el canciller o alguna otra persona en un retiro de discernimiento.
- ¿Otros?
- Verificar la información que se obtenga del solicitante.
  - Obtener los expedientes de educación para todo lo que no sea la licenciatura y el “seminario” inicial u otra educación teológica que se haya utilizado para obtener la ordenación al diaconado y al presbiterio.
  - Verificar el empleo en la Iglesia Episcopal con el Registro de Ordenaciones.
  - Verificar cualquier otro empleo posterior a la ordenación fuera de la Iglesia Episcopal.
- Obtener información de expertos y otros.
  - Evaluación médica.
  - Evaluación psicológica.
  - Evaluación conductual.
  - Evaluación sobre el abuso de sustancias.
  - Comprobación de las referencias, tanto de las proporcionadas por el solicitante como de las referencias anónimas que no proporcione el solicitante.
- Evaluar la Información.
  - Consultar acerca del significado de los antecedentes penales, judiciales, crediticios y otros expedientes públicos.
- Tomar decisiones acerca del solicitante a la luz de la información recopilada.



## **El Proceso de Selección - El Retiro de Discernimiento y Más Allá**

Todos los invitados al retiro de discernimiento (semifinalistas) llenan el Cuestionario de Historia de Vida (LHQ) y el Cuestionario de Evaluación Conductual (BSQ) y los entregan directamente a la Oficina de Desarrollo Pastoral antes de asistir al retiro.

Todos los invitados al retiro también completan un examen médico, utilizando los formularios requeridos, y los entregan directamente al Presidente del Comité Permanente y a la Oficina de Desarrollo Pastoral.

Se aconseja a los invitados al retiro de discernimiento que estén dispuestos a despejar sus calendarios para fechas específicas en la semana o dos después de que el comité de búsqueda se reúna, en el caso de que sean seleccionados para la lista y necesiten someterse a un examen psicológico.

Inmediatamente después de la reunión del comité de búsqueda, se contacta a las personas que no estén invitadas a la terna y se les agradece su participación. Recomendamos que se desarrolle una práctica uniforme en torno a la comunicación de información a los solicitantes que no sean invitados a la lista.

Las personas que serán invitadas a la nominación recibirán una notificación inmediatamente después de que el comité de búsqueda y el Comité Permanente tomen su decisión. Las personas que pretenden ser nominadas se ponen en contacto con el examinador psicológico para obtener una de las plazas abiertas para tal efecto. El examen psicológico se realiza ANTES de que se anuncie la lista de candidatos. Los resultados del examen psicológico (certificado) se envían por correo electrónico o por teléfono inmediatamente después de su finalización y simultáneamente al Presidente del Comité Permanente de la diócesis electora y a la Oficina de Desarrollo Pastoral.

Si no hay absolutamente ninguna información preocupante, el Presidente del Comité Permanente, después de consultar con la Oficina de Desarrollo Pastoral, avisa al Presidente del Comité de Búsqueda de que el posible candidato completó con éxito las evaluaciones psicológicas, conductuales y de sustancias. En ese caso no se proporcionan detalles acerca de ninguna de las evaluaciones. Sólo entonces el Comité Permanente anuncia la lista de candidatos. Lo ideal es que el tiempo que transcurra desde el retiro de discernimiento hasta el anuncio de la lista de candidatos sea de unas 2-3 semanas. Se avisa a los solicitantes de este plazo.

Si el examen psicológico o de antecedentes es negativo, los candidatos pueden retirarse del proceso antes de que se les anuncie públicamente como candidatos.

Si hay indicios en las evaluaciones psicológicas o de otro tipo, o en la investigación de antecedentes, que necesiten seguimiento adicional, este se lleva a cabo lo antes posible, reconociendo que completarlo podría retrasar el anuncio de la lista de candidatos.

Ese proceso da lugar a que no se incluya a ningún candidato en la lista de candidatos antes de que se haya completado el examen médico, las evaluaciones psicológicas y de otro tipo, así como la comprobación de los antecedentes, para así evitar problemas de relaciones públicas para la diócesis electora y para el candidato o los candidatos en caso de que sea necesario retirar a un candidato de la lista de nominados debido a los resultados de las diversas evaluaciones y comprobaciones.

## Evaluación Psicológica

La finalidad de la evaluación psicológica en los procesos de elección episcopal es asegurar la aptitud mental y emocional para el liderazgo episcopal. La evaluación psicológica es una pieza de un “paquete” de exámenes y evaluaciones de un solicitante. La evaluación psicológica busca evaluar la vulnerabilidad y fragilidad susceptibles al estrés del ministerio episcopal e identificar la resiliencia y capacidad mental. En particular, la evaluación psicológica tiene que poner de manifiesto los siguientes trastornos alarmantes que probablemente descalificarían a un candidato al episcopado:

- Trastornos de personalidad/carácter.
- Doble diagnóstico.
- Trastornos conductuales.

Además, la evaluación psicológica debe exponer los siguientes trastornos que pueden no descalificar a un candidato, pero que requerirían una evaluación específica que proporcionaría información para el discernimiento del comité de búsqueda.

- Trastornos depresivos y de ansiedad.
- Adicción/Adicciones.

El grupo de trabajo consultó a varios clínicos, de los que surgieron tres puntos consensuados:

1. Las evaluaciones psicológicas suelen tener demasiado peso. No son más que un elemento de un proceso global de selección.
2. Las evaluaciones psicológicas son falibles en sí mismas. La gente puede hacerlas mal.
3. Es valioso que una parte preliminar de la evaluación psicológica sea realizada por un trabajador social con capacitación en la elaboración de historias psicosociales, y que se proporcione un resumen al psicólogo examinador.

El grupo de trabajo formuló los siguientes comentarios, preocupaciones y preguntas acerca de este proceso, los cuales deberán ser abordados con más detalle en el futuro.

- Lo ideal sería que se desarrollaran recursos psicológicos para exámenes con carácter regional, todos ellos con los mismos protocolos, por comodidad para varios lugares y en aras de la diversidad, por ejemplo, la costa este, el centro de EE.UU. y la costa oeste.
- Este proceso requiere un tiempo muy ajustado para la evaluación psicológica, especialmente en el caso de los candidatos a una petición.
- El proceso requiere un tiempo de respuesta ajustado cuando la evaluación psicológica indica la necesidad de una evaluación adicional.
- La segmentación del proceso de discernimiento sugiere la necesidad de que una sola persona sea el punto de contacto tanto para la diócesis electora como para la Iglesia en general. El Presidente del Comité Permanente de la diócesis electora y la Oficina de Desarrollo Pastoral son los lugares lógicos para esta función.

## Detalles del Examen Psicológico

Antes de la cita de evaluación psicológica:

- Obtener una autorización del solicitante para que el evaluador se ponga en contacto con los proveedores de tratamientos anteriores, especialmente hospitalizaciones, dobles diagnósticos, tendencias suicidas.
- Explicar que el documento de autorización se enviará por correo electrónico, que debe ser firmado y llevado a la cita.
- El evaluador revisa el Cuestionario de Historia de Vida y el Cuestionario de Evaluación Conductual que se obtiene del Presidente del Comité Permanente o de la Oficina de Desarrollo Pastoral.
- El evaluador lee todos los materiales de los candidatos que se presenten al comité de búsqueda. Esto no es lo que se practica actualmente.
- Un Trabajador Social realiza una entrevista de historial social y envía el resumen al evaluador. La entrevista incluye:

Mención de los elementos del Cuestionario de Evaluación Conductual.

Exploración preliminar de los antecedentes psicológicos y de abuso de sustancias. El proceso de evaluación psicológica dura 2 días.

### Primer día:

- Realización de las pruebas (Día 1 por la mañana).
- Calificación electrónica de las pruebas. Envío de las estadísticas al psicólogo examinador.
- Comida y hora libre.
- Reunión con el especialista en abuso de sustancias para la evaluación (2.5 horas) sobre el uso del alcohol, las drogas y otras adicciones. Se exploran los antecedentes familiares relativos al alcohol y las drogas. Envío del resumen al psicólogo examinador.

**Segundo día:**

- Examen neurocognitivo (NC) [memoria, capacidad de razonamiento, lógica].
- Revisión de los examen neurocognitivo (incluir informe en el expediente).
- Entrevista clínica No. 1 - Psicólogo (60 minutos).
- Revisión de los elementos del Cuestionario de Historia de Vida y del Cuestionario de Evaluación Conductual.
- Examen sobre la depresión.
- Estabilidad de ánimo.
- Exploración del autoconocimiento.
- Manejo del estrés.
- Revisión del historial de medicamentos, historial médico relevante.
- Comida y descanso.
- Entrevista clínica No. 2 - Psicólogo (90 minutos).
- Pruebas proyectivas (¿TAT? Hay opiniones mixtas en cuanto a su utilidad).
- Historia sexual y ajuste sexual actual.
- Estructura de la personalidad.
- Profundizar en la familia de origen.
- Resumen y recomendaciones sobre la evaluación psicológica al solicitante.

## **Manejo de la Información Obtenida en la Evaluación Psicológica y otras Verificaciones**

La claridad y la constancia en torno a este paso del proceso de discernimiento son vitales. Las estadísticas nos dicen que este es uno de los puntos de confusión, que han dado lugar a que haya personas inadecuadas en la lista de postulantes.

Principios generales:

- [¿Firman los candidatos una autorización al principio del proceso para aceptar que su información personal, a medida que surge durante este proceso, se comparta con las partes apropiadas en función de la necesidad de conocerla? Privacidad vs. Confidencialidad].
- El obispo en funciones no tiene acceso a los resultados de la evaluación psicológica y no participa en el trabajo de discernimiento del comité de búsqueda.
- Todos los costos y gastos de la evaluación psicológica y de otras evaluaciones (si procede) corren a cargo de la diócesis electora.
- Los nombres de la lista de candidatos no se anuncian hasta que se hayan completado todas las proyecciones y evaluaciones y estén en orden.
- La decisión de no mantener a un candidato en la lista de candidatos debido a los resultados de la evaluación psicológica se toma mediante una consulta entre por lo menos dos partes. Las decisiones no las toma una persona actuando por sí sola.
- Si la evaluación psicológica revela aspectos preocupantes, nosotros (la Iglesia) nos debemos al solicitante para aconsejarle de manera correspondiente.

Fundamentalmente, podemos prever tres amplios resultados de la evaluación psicológica:

Todo en orden (luz verde).

- El solicitante pasa a la lista de candidatos, según su discernimiento personal.
- Comunicarlo: Presidente del comité de búsqueda.
- Expediente clínico en manos del Presidente del Comité Permanente y de la Oficina del Obispo Presidente, generalmente en la Oficina de Desarrollo Pastoral.

Área(s) de preocupación (luz amarilla).

- El solicitante es remitido a un proveedor adecuado para que realice una evaluación adicional.
- El solicitante debe proseguir la evaluación si el discernimiento continúa.

- Comunicarlo: Presidente del Comité Permanente o el Obispo para la Oficina de Desarrollo Pastoral.
- El expediente clínico se mantiene abierto a la espera de los resultados de una nueva evaluación.
- Expediente se conserva en última instancia en los expedientes permanentes de la diócesis electora y en los Archivos de la Iglesia Episcopal.

La continuación en el discernimiento está contraindicada (luz roja).

- El solicitante recibe información acerca de los resultados de la evaluación psicológica.
- Comunicarlo: Presidente del Comité Permanente o el Obispo de la Oficina de Desarrollo Pastoral, idealmente por teléfono.
- Nota: según el proceso propuesto, no se prevé la posibilidad de apelar o de obtener una segunda opinión.
- Si la persona es elegida a obispo, una copia del expediente se coloca en los expedientes permanentes de la diócesis y otra copia se coloca en los Archivos de la Iglesia Episcopal.

Varias partes pueden participar en la evaluación y la toma de medidas relacionadas con los resultados de la evaluación psicológica:

- Presidente del Comité Permanente de la Diócesis Electora
- Presidente(a) de la Búsqueda Diocesana
- Oficina del Obispo Presidente
- Oficina de Desarrollo Pastoral
- Candidato y su Familia
- Todo el comité de búsqueda
- Todo el Comité Permanente
- Canciller de la diócesis electora

Flujo de información específico del proceso propuesto

- El solicitante firma los documentos de autorización.
- El solicitante llena el Cuestionario de Historia de Vida (Life History Questionnaire, LHQ) y el Cuestionario de Evaluación Conductual (Behavioral Screening Questionnaire, BSQ) (¿formato digital? ¿encriptado?).

- Dichos cuestionarios (LHQ y BSQ) se transmiten al psicólogo examinador.
- Envío del formulario de examen médico completado al psicólogo examinador.
- Los informes de verificación de antecedentes se envían simultáneamente al Presidente del Comité Permanente y a la Oficina de Desarrollo Pastoral.
- El Trabajador Social realiza (Zoom, Skype, etc.) una entrevista de 60 minutos para captar la historia social.
- El Trabajador Social transmite el resumen de la historia social al psicólogo examinador.
- Reunión presencial entre el solicitante y el psicólogo examinador.
- El psicólogo examinador presenta el certificado canónico y la evaluación simultáneamente al Presidente del Comité Permanente y a la Oficina de Desarrollo Pastoral.
- El Presidente del Comité Permanente o la Oficina de Desarrollo Pastoral notifican al Presidente del Comité de Búsqueda acerca de los resultados de la evaluación psicológica.

### Conservación y Destrucción de la Investigación de Antecedentes y Diversas Evaluaciones.

- Para todos los solicitantes no electos ni ordenados como obispos como resultado del proceso de elección episcopal particular, el Presidente del Comité Permanente se encarga de recoger y destruir todas las copias de la investigación de antecedentes y las diversas evaluaciones.
- Para el solicitante electo y ordenado como obispo como resultado del proceso de elección episcopal particular, una copia de toda la información de la investigación de antecedentes y toda la información relativa a los diversos exámenes y evaluaciones se coloca en los expedientes permanentes de la diócesis electora.
- Para el solicitante electo y ordenado como obispo como resultado del proceso de elección episcopal particular, una copia de toda la información de investigación de antecedentes y toda la información relativa a los diversos exámenes y evaluaciones se envía a los Archivos de la Iglesia Episcopal donde queda almacenada.
- En el caso del solicitante electo y ordenado como obispo como resultado del proceso de elección episcopal particular, todas las copias de la investigación de antecedentes y de las diversas evaluaciones que no sean las dos copias descritas anteriormente, se entregan al Presidente del Comité Permanente quien queda a cargo de destruirlas.