

# COMISIÓN PERMANENTE SOBRE FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL MINISTERIO

## Integrantes

Rvda. Jess Elfring-Roberts, Presidenta	Chicago, V	2024
Dra. Katherine Karr-Cornejo, Vicepresidenta	Spokane, VIII	2027
Sr. Jack Mandeville, Vicepresidente	Oregon, VIII	2024
Rvda. Canóniga Kelly Sundberg Seaman, Secretaria	New Hampshire, I	2024
Rvdma. Laura J. Ahrens	Connecticut, I	2024
Rvdma. Diana Akiyama	Oregon, VIII	2027
Sr. Wilfredy Carmona	República Dominicana, IX	2024
Sra. Linda Watt	North Carolina, IV	2024
Sr. Brian Denton	Alabama, IV	2027
Sra. Sinead Doherty	East Tennessee, IV	2024
Rvdo. Yoimel Gonzalez Hernandez	Washington, III	2027
Sr. Will Harron	WesternMassachusetts, 2027	I
Sra. Beverly Hurley Hill	East Tennessee, IV	2027
Sr. Patrick Kangrga	Massachusetts, I	2024
Dra. Julie Lytle	Massachusetts, I	2024
Rvdma. Elizabeth Monnot	Iowa, VI	2027
Rvdo. Dr. Cameron Partridge	California, VIII	2027
Rvdmo. Rayford Ray	Northern Michigan, V	2027
Rvdmo. Douglas Scharf	Southwest Florida, IV	2024
Rvda. Canóniga Tanya Wallace	Western Massachusetts, I	2024
Sra. Julia Ayala Harris, Ex Officio	Oklahoma, VII	2024
Rvdmo. Michael Curry, Ex Officio	North Carolina, IV	2024
Dra. Sarah Stonesifer Boylan, Enlace del Consejo Ejecutivo	Washington, III	2024
Rev. Shannon Kelly, Personal	Massachusetts, I	2024

## Representación en la Convención General

La Presidenta Elfring-Roberts y la Vicepresidenta Karr-Cornejo representarán a la Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio en la Convención General.

## Mandato

### 2022 - Canon I.1.2.n.4

4. Una Comisión Permanente sobre Desarrollo Ministerial. La Comisión deberá coordinar y alentar el desarrollo de todas las órdenes del ministerio, alentando y comprometiendo a todos los bautizados en la labor de edificación de la iglesia y en el desarrollo de mejores prácticas para asegurar que todas las iglesias se beneficien de la diversidad de los dones de liderazgo que Dios nos ha dado. La Comisión tendrá la obligación de:

- i. Recomendar políticas y estrategias a la Convención General para la afirmación, desarrollo y ejercicio del ministerio por todos los bautizados (laicos, obispos, presbíteros y diáconos).
- ii. Apoyar a las Comisiones Diocesanas en el Ministerio en su apoyo al ministerio de todos los bautizados, según lo establecido en los Cánones III.1 y III.2.
- iii. Fomentar el reconocimiento de los ministerios de la vida cotidiana por parte de las Comisiones Diocesanas del Ministerio, las congregaciones y las diócesis, de modo que esos ministerios se celebren como expresiones del ministerio de todos los bautizados, dignos de igual respeto que las vocaciones ordenadas.
- iv. En colaboración con la oficina de toda la iglesia que supervisa la formación, desarrollar y recomendar a la Convención General políticas integrales y coordinadas para personas de todas las edades y etapas de la vida para la formación permanente como seguidores de Jesús.
- v. Recomendar estrategias a la Convención General para el desarrollo y apoyo de redes de personas, comités y comisiones diocesanos, agencias e instituciones que participan en el reclutamiento, dones de discernimiento, educación y capacitación para el ministerio, la contratación y los nombramientos.
- vi. Estudiar las necesidades y tendencias de discernimiento, y las oportunidades vocacionales para los líderes ordenados y los profesionales laicos dentro de la Iglesia, así como la formación apropiada requerida para vivir en esas oportunidades.
- vii. Colaborar con los que desarrollan la red de trayectorias laicas y la Asociación de Diáconos Episcopales para dar a conocer las aptitudes promulgadas por esos grupos, como directrices para la formación de esas órdenes del ministerio.
- viii. Recomendar políticas y estrategias a la Convención General para garantizar la justa contratación y compensación de empleados laicos y ordenados en todos los entornos ministeriales, con especial atención a la paridad en las líneas que históricamente nos han dividido y que incluyen, entre otros, raza, color de la piel y origen étnico, origen nacional, sexo, estado civil, orientación sexual, identidad y expresión de género, discapacidades o edad, salvo que se disponga lo contrario en estos Cánones.

## Resumen del Trabajo

La Comisión Permanente de Formación y Desarrollo del Ministerio (Standing Commission on Formation and Ministry Development, SCFMD) se reunió por primera vez cuando los organismos interinos de la Iglesia Episcopal se reunieron en el Maritime Conference Center, Linthicum Heights, Maryland, del 13 al 17 de noviembre de 2022. Este informe documenta el primer año de un organismo interino recientemente reconstituido y centrado en la formación.

Como corresponde a un informe de un grupo de personas en formación, este informe no teme ofrecer reflexiones sobre **cómo** hemos aprendido, además de informar sobre lo que hemos aprendido y lo que hemos logrado. Los comentarios pedagógicos que aquí se ofrecen no son incidentales: en la labor de formación, el **cómo** (y el **con quién**) importa junto con el **qué**: método, comunidad y contenido. Nos complace “mostrar nuestra labor” ofreciendo resultados y siendo transparentes sobre cómo hemos llegado a ellos.

Dos puntos:

En primer lugar, pretendemos ofrecer **un informe del Libro Azul que formule buenas preguntas y las haga visibles**.

En segundo lugar, **el plazo del Libro Azul es solo un punto en el tiempo, y la Comisión Permanente y su labor continúan más allá de ese plazo**. El calendario del Libro Azul exige objetivos concretos y realistas en el tiempo; nuestra labor continua invita a propuestas más amplias.

El perfil para el próximo Obispo Presidente, que se publicó mientras la Comisión Permanente trabajaba, enumera la catequesis y la formación como uno de los retos que merecen especial atención durante el mandato del próximo Obispo Presidente. En consecuencia, estamos conscientes de la oportuna importancia de este informe, y celebramos la anticipada prominencia de la formación en la vida de la Iglesia Episcopal durante la próxima década.

En su informe ante la 80ª Convención General, el Grupo de Trabajo sobre la Formación y el Ministerio de los Bautizados (el organismo predecesor *de facto* de esta Comisión Permanente) hizo un llamado a la Iglesia para que “se reoriente de los ministerios eclesiocéntricos a las prácticas misiocéntricas para las parroquias y las comunidades de culto, pasando de la vocación de los “pocos” formados profesionalmente a la vocación de “todos” formados localmente”. Esta labor de *reorientación* requiere que nos replanteemos el papel del liderazgo en la Iglesia, así como la forma en que se están formando los líderes para enfrentar los retos y las oportunidades de las próximas décadas. Creemos que las estructuras e instituciones actuales no preparan adecuadamente a los líderes para navegar por los cambiantes paisajes religiosos y eclesiásticos de nuestra sociedad contemporánea.

La Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio está comprometida con la labor esbozada en nuestro mandato, que incluye la evaluación de las prácticas actuales relacionadas con el desarrollo del liderazgo y el discernimiento de nuevas vías para la formación y capacitación de líderes.

La Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio se estableció en 2022 a través del Canon I.1.2.n.4. Reconocemos varios retos particulares derivados de ser un organismo de nueva creación, y estamos decididos a no dejarnos amedrentar por ellos: ser un comité permanente reconstituido tras un paréntesis, lo cual incluye recuperar el conocimiento corporativo e histórico de la labor alcanzada y las propuestas exploradas por los equipos predecesores, el alcance del mandato y el plazo inusualmente corto para trabajar e informar (unos 13 meses hasta la primera fecha límite para nuestro informe del Libro Azul). Reconocemos también la elevada proporción de miembros nuevos ante el gobierno a nivel de organismos interinos, que aprenden “cómo” gobernar al mismo tiempo que realizan la labor en sí, con el apoyo, la orientación y el acompañamiento de miembros más versados en esta labor.

Guiados por varios miembros de la Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio versados en las habilidades, modelos y técnicas del Colegio para el Desarrollo Congregacional, el resultado clave de nuestra reunión de abril de 2023 fue generar un conjunto de declaraciones “DESDE/HACIA”, tanto sobre nuestra **labor basada en fechas límite previas al plazo del Libro Azul y la 81ª Convención General**, como sobre nuestro **labor pertinente para el propósito continuo de la Comisión**.

Estas afirmaciones abarcan el conocimiento de “lo que hay” (la percepción clara, práctica y basada en la realidad de los trabajadores en formación) y una visión de un camino mejor. Ofrecemos esta sección del informe como un **diagnóstico**, basado en la observación y la práctica, del panorama actual de la formación en la Iglesia Episcopal, y como una **visión** de prácticas y caminos fructíferos. Aunque hemos incluido la lista completa de declaraciones “HACIA/DESDE” en un apéndice, cabe destacar algunas:

- DESDE ministerios juveniles, de campamentos, universitarios y de jóvenes adultos que son ampliamente menospreciados en la Iglesia Episcopal como lugares de formación, HASTA la amplia visibilidad, legibilidad e integración de la labor de formación realizada por el Ministerio de Jóvenes Adultos y Universitarios (Young Adult and Campus Ministry, YACM), el Cuerpo de Servicio Episcopal (Episcopal Service Corps, ESC) y los Campamentos y Centros de Conferencias Episcopales (Episcopal Camps and Conference Centers, ECCC).
- DESDE recursos dispersos entre las diócesis y grupos eclesiales HASTA un centro de formación para todos.
- DESDE la incertidumbre sobre la disponibilidad de recursos de formación y educación teológica en español para los episcopales de EE. UU. continental y los aprendices afiliados HASTA una mayor promoción y, por tanto, un mayor conocimiento de dichos recursos.
- DESDE Comisiones sobre el Ministerio (Commissions on Ministry, COM) desconectadas y aisladas, formas divergentes de pensar sobre las aptitudes, incertidumbre sobre cómo las comisiones abordan la parcialidad, el género y la diversidad HASTA comisiones en red, conectadas y que comparten recursos, mayor colaboración respetando las diferencias diocesanas, conciencia de la necesidad y mayor trabajo de las comisiones en torno a la parcialidad, el género y la diversidad.

- DESDE la falta de información sobre la violencia intrafamiliar, la violencia de género y el suicidio en toda la Iglesia Episcopal (en todos los países) HASTA la recopilación y distribución de ese tipo de estadísticas.
- DESDE ningún plan para cambiar los formularios de evaluación médica y psicológica del proceso de ordenación HASTA un plan para actualizar dichos formularios.
- DESDE ningún plan para abordar la educación continua sobre salud mental y física HASTA un plan para ello.

El apéndice incluye otros ejemplos en los que “mostramos nuestra labor”, incluidas nuestras normas para trabajar juntos y un inventario de “cosas que nos entusiasman”. Invitamos a los lectores de este informe, así como a los futuros miembros de la Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio, a encontrar en la lista un reflejo de las áreas de pasión y atención que motivaron al grupo cuando se reunió por primera vez en otoño de 2022.

Un documento de visión que surgió de nuestra última sesión en noviembre, facilitado por la Obispa Betsey Monot, transcrito por Beverly Hurley Hill, y discernido por un pequeño grupo de miembros de la Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio cuyos arreglos de viaje hicieron posible participar en la última mañana de la residencia. Esta lista registra las percepciones y observaciones compartidas sobre las cualidades que las EXPERIENCIAS DE FORMACIÓN TRANSFORMADORA han tenido (en nuestra experiencia directa) en común.

El grupo también señaló este hecho común sobre la “formación que transforma”, un encuentro con “algo diferente” era a menudo un catalizador: en particular, la transformación no estaba necesariamente vinculada al contenido de un encuentro o práctica , **sino al contraste en sí**; por ejemplo, la experiencia de un culto informal de tipo campestre para alguien que antes solo estaba familiarizado con la práctica anglocatólica, o viceversa.

Fundamentalmente, esta sesión, que aprovechó la profunda “sabiduría de la sala” que habíamos señalado como un activo en nuestras primeras conversaciones como grupo, nos hizo tomar conciencia de que, al haber pasado gran parte del tiempo de la reunión en subgrupos, y al estar estos relativamente centrados en las tareas, probablemente habíamos dejado de lado el trabajo a “cielo abierto” y el tiempo de imaginación de todo el grupo que la asamblea podría habernos proporcionado. **Ofrecemos esta idea a las iteraciones posteriores de la Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio: aunque el alcance de la labor parezca enorme, no hay que precipitarse a costa de no apreciar ni beneficiarse de la compañía y la sabiduría de los colegas reunidos.**

**Otras cosas que aprendimos a lo largo del camino:**

**Los husos horarios son importantes:** en febrero de 2023, cada vez éramos más conscientes de cómo nuestra capacidad de trabajar juntos se veía afectada por estar dispersos en cinco husos horarios. Aun reconociendo el don de nuestra diversidad geográfica, a los subgrupos les resultaba difícil reunirse y

colaborar en tiempo real. Nos dimos cuenta de que, si bien nuestros lugares de origen constituían una diferencia invisible mientras estábamos reunidos in situ, esta es una diferencia que idealmente podría considerarse como un factor entre otros cuando se constituyen pequeños grupos de trabajo. Esto en sí parece un aprendizaje vital, ya que tanto el gobierno como el trabajo de formación se realizan cada vez más en línea: la necesidad de concientización e intencionalidad sobre el impacto de los husos horarios en la capacidad de los grupos para trabajar juntos de forma cohesiva.

**La ubicación física es importante:** la formación in situ, incluidos los seminarios residenciales, se ve afectada por las leyes y políticas de los gobiernos locales y estatales. Esta observación tuvo su origen en el debate sobre la ubicación geográfica de la cantidad y la ubicación actuales de los seminarios episcopales residenciales de EE. UU., y suscitó preocupaciones pastorales relacionadas con la geografía política y social de los seminarios residenciales que nos quedan. ¿Ninguno de ellos se encuentra ahora en un estado que apoye plenamente a los LGBTQ+, incluidos sus derechos legales y el acceso a la atención médica? Los diputados señalaron que era la primera vez que escuchábamos acerca del impacto específico del cierre de programas residenciales nombrados explícitamente. No se puede ignorar el contexto gubernamental y legislativo del estado donde se ubica un seminario residencial, y corremos el riesgo de excluir a las personas afectadas de la posibilidad de una formación residencial. En el contexto de esta atención a las instituciones residenciales que imparten programas de MDiv, cabe señalar que los programas locales de formación están bien representados en la Comisión Permanente por miembros que son decanos de programas: S Stonesifer-Boylan (Stevenson School), Y Gonzalez Hernandez (Diocese of Washington Latino Deacons' School) y K Sundberg Seaman (NH School for Ministry).

**EL CENTRO:** un punto de consenso entre los cuatro grupos de trabajo es la creación, el apoyo y el mantenimiento continuo de un centro de formación digital para toda la iglesia. Existe una enorme abundancia de recursos de formación publicados físicamente y en línea, así como currículos y programas, recursos conservados por diversas entidades independientes (seminarios, Forma, socios de la Iglesia Episcopal como la Fundación de la Iglesia Episcopal) y por autores contratados por editoriales comerciales. Pero, ¿qué profesional no ha buscado material en Google? Y han buscado en Google sin ninguna garantía de que lo que aparezca sea coherente o esté alineado con la forma de enseñar de la Iglesia Episcopal. Sin embargo, aunque la Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio afirme de manera rotunda que un centro de formación abordará el “qué” (el contenido) de la formación, el trabajo no estará completo si no se sigue prestando atención a la trayectoria del crecimiento espiritual y el aprendizaje permanente recogidos en documentos como las “Aptitudes para diáconos” de la Asociación de Diáconos Episcopales (Association for Episcopal Deacons, AED) y el documento avalado por la Convención General “A Christian Life of Faith: Signs and Thresholds Along the Way” (Una vida cristiana de fe: señales y umbrales a lo largo del camino).

[oo\\_A\\_CristianLifeOfFaith\\_Booklet\\_FINAL.pdf](#)

Las resoluciones propuestas, así como los informes individuales de los cuatro grupos de trabajo de la Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio que figuran a continuación,

documentan la labor realizada por la Comisión y otros trabajos previstos a diciembre de 2023. Invitamos a la Iglesia Episcopal en general a participar en la vida de discipulado que ofrecen.

### Reuniones

- Noviembre de 2022, Maritime Center
- 2 de febrero de 2023 por Zoom
- 24 al 26 de abril de 2023, Maritime Center
- 15 de mayo de 2023
- 21 de junio de 2023
- 30 de agosto de 2023

### Votaciones en actas

La reunión in situ de la Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio, celebrada del 24 al 26 de abril de 2023 en el Maritime Conference Center, Linthicum Heights, Maryland, incluyó las siguientes acciones **sobre las que votó la Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio:**

**En relación con la Ao82:** Molly James llamó la atención del grupo a la Ao82, recién remitida a la Comisión Permanente. Debido a la redacción de la resolución, es necesario que la Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio vote y haga constar en nuestras actas que, hasta que se creen los nuevos formularios médicos y psicológicos previstos por la Ao82, podrán seguir utilizándose los formularios existentes. Brian propuso, Jess apoyó, el voto fue unánime en favor de esa moción (24 de abril de 2023).

**En relación con la Do87:** la Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio propone financiar un grupo de trabajo de dicha comisión o contratar a un consultor para recopilar información precisa sobre cómo las diócesis están utilizando (o no) el Examen General de Ordenación, a fin de comprender qué otros medios se están utilizando para evaluar la preparación para la ordenación, siendo todo ello un trabajo preliminar a la propuesta de cambios en la naturaleza del Examen. J Elfring-Roberts propuso la moción; J Lytle la secundó; fue aprobada por unanimidad (25 de abril de 2023).

**En relación con la Ao82:** la Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio propone financiar un grupo de trabajo de la Comisión o contratar consultores para revisar y modificar los formularios de evaluación médica y psicológica utilizados en el proceso de ordenación. C Partridge propuso la moción; J Lytle la secundó; fue aprobada por unanimidad (25 de abril de 2023).

**En relación con la Co47:** la Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio propone financiar un grupo de trabajo de la Comisión para abordar la compensación o las prestaciones de los

diáconos y los presbíteros no estipendiarios. J Elfring-Roberts propuso la moción; B Denton la secundó; fue aprobada por unanimidad (25 de abril de 2023).

**En relación con la D030:** la Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio propone formar un grupo de trabajo de la Comisión para explorar opciones para el plan de estudios previsto por la D030, teniendo en cuenta las necesidades expresadas por las comunidades episcopales trans y no binarias. La Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio colaborará con este grupo de trabajo en la redacción nuestro informe y resoluciones del Libro Azul. W Herron propuso la moción; C Partridge la secundó; fue aprobada por unanimidad (25 de abril de 2023).

**En relación con la A085:** Como el proceso presupuestario ya está en marcha, D Scharf solicitó que la Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio votara en apoyo a una solicitud presupuestaria para financiar y sentar las bases para la creación, gobierno y mantenimiento continuo de un Centro de Formación Episcopal, en espera de que la Comisión redacte y proponga dicha resolución. D Scharf propuso la moción; W Herron la secundó; fue aprobada por unanimidad. D Scharf transmitirá este apoyo al comité presupuestario (26 de abril de 2023).



## **Informes de los Grupos de Trabajo y los Subcomités**

### **Formación para toda la Vida**

En respuesta al mandato de la 2022-A019, el subcomité de Formación para toda la Vida creó varias estrategias para abordar la disponibilidad de materiales para la educación teológica en idiomas además del inglés. El subcomité entiende la educación teológica en sentido amplio, es decir, la educación teológica sirve tanto a las personas llamadas al ministerio ordenado como a los muchos que ejercen su ministerio como laicos. Por lo tanto, al subcomité le interesan los programas formales de educación teológica, así como en los recursos disponibles fuera de los programas que otorgan títulos.

El subcomité identificó la necesidad de centrarse en los recursos en español para las iglesias y comunidades episcopales de EE. UU. continental. Se hizo una auditoría de los catálogos de los sitios web de Forward Movement y Church Publishing, centrándose en el idioma de composición de los materiales, así como en los materiales traducidos disponibles. Esta auditoría muestra que los materiales se publican en inglés, y que los materiales disponibles en otros idiomas se traducen a partir de un original en inglés. Gran parte de lo que se publica en español son recursos para la formación de discípulos (incluyendo materiales para la devoción personal), y como tales, pueden resultar profundamente útiles para los ministros (laicos y ordenados) en el desempeño de su labor de discipulado. En general, hay pocos recursos en español, disponibles en cualquiera de estas editoriales, que sean adecuados para la formación de líderes ordenados y laicos que servirán como maestros de la fe. Como resultado de este trabajo, en el próximo trienio el subcomité colaborará con las organizaciones que publican materiales para la educación teológica para debatir las políticas lingüísticas y de adquisiciones. Aunque las traducciones de obras en inglés son valiosas, proceden de una perspectiva cultural particular. Los textos escritos originalmente en español para hispanohablantes, o escritos en español y traducidos al inglés, ampliarían las perspectivas disponibles dentro de la educación teológica para todos.

Además de las editoriales, el subcomité trata de reunir y difundir información sobre el trabajo realizado en seminarios y programas de formación para proporcionar material en español, con el fin de facilitar la creación de redes y la dotación de recursos en toda la Iglesia.

Por último, en relación con la cuestión del acceso a las lenguas y la formación permanente, el subcomité tomó conciencia de la necesidad de que el catecismo del Libro de Oración Común de 1979 se traduzca a una amplia gama de idiomas, como instrumento tanto de formación como de evangelización. La resolución propone financiar este esfuerzo.

En respuesta al mandato de la resolución 2022-D030, en abril de 2023 este subcomité pasó a formar un grupo de trabajo para discutir el estado del plan de estudios de la D030 y las necesidades de nuestras comunidades episcopales trans y no binarias. Los miembros del grupo de trabajo J Lytle y C Partridge convocaron a una serie de conversaciones iniciales, en las que participaron Weston Morris, M. E. Eccles, Laura Jackson y Heather Barta. Estos interlocutores representaban a instituciones y grupos de apoyo como TransEpiscopal, The Partners' Path, Province V y Bexley Seabury, así como a personas con

experiencia personal en el tema, incluidas personas trans y no binarias y sus familiares. El grupo de trabajo afirma la necesidad de desarrollar recursos y capacitación a pesar de la falta de financiamiento asociado con la 2022-D030. Al continuar las conversaciones sobre los materiales ya disponibles, se observó lo siguiente:

- A. Ya existen bibliografías, materiales y métodos que comprometen teológicamente y que es necesario destacar ante la iglesia. Entre ellos se incluye material conservado por el Rev. Dr. Cameron Partridge, recursos pedagógicos sobre “Embracing Gender Complexity” (Cómo adoptar la complejidad del género) de la Dra. Julie Lytle, recursos desarrollados por y para la organización *Welcoming Every Body*, y el método encarnado adoptado por la teóloga Susan Cornwall.
- B. Hay muchos recursos sólidos para una educación tipo “Conocimientos básicos de Trans”, los cuales deberían recopilarse como recursos de referencia.
- C. La formación y la transformación no terminan con “Conocimientos básicos de Trans”. Existe el deseo y la necesidad de profundizar en las conversaciones y ampliar el círculo, pero hay un público concreto con necesidades diferentes. Existe el deseo de proporcionar recursos que se dirijan a grupos demográficos concretos, como adultos trans, no binarios y de género variante; niños trans, no binarios y de género variante; padres, abuelos, hermanos y otros familiares de niños trans, no binarios y de género variante que busquen apoyo y orientación sobre cómo ser buenos padres; parejas cis de personas trans; líderes de comunidades religiosas de todo tipo: líderes laicos, personas que se preparan para el ministerio ordenado, clérigos actuales (diáconos, presbíteros y obispos) y personas que no son conscientes de ninguna relación particular que puedan tener con este tema, pero que están abiertas y quieren aprender más, así como las que están cerradas y no creen que tengan motivos para pensar en el tema.
- D. Los recursos necesitan incluir formas de responder al temor y a la hostilidad cuando las personas trans y no binarias están presentes o se habla sobre esos temas.

El grupo de trabajo identificó una serie de posibles ofrecimientos: recursos impresos y en video, cursos, simposios, conversaciones específicas y creación de grupos de afinidad. El debate posterior se centró en un enfoque coordinado en conversación con las iniciativas de colaboración existentes en la Provincia V. Se está buscando financiamiento de subvenciones para apoyar el desarrollo y la puesta en marcha de cursos, así como capacitación para conversaciones y facilitación. Como parte de la labor más amplia de la Comisión Permanente, prevemos que estos recursos se pongan a disposición de la iglesia a través de un centro de recursos digitales y del liderazgo de la iglesia.

### **Comisiones sobre el Ministerio**

Este subgrupo trató de conectarse con todas las Comisiones sobre el Ministerio en un principio para facilitar las conversaciones en toda la provincia. En la práctica, esto resultó todo un reto, incluso a la hora de averiguar quién preside la Comisión sobre el Ministerio de una diócesis.

El subgrupo preparó una serie de preguntas para las reuniones provinciales de los presidentes de Comisiones Diocesanas sobre el Ministerio a las que convocaron:

1. ¿Qué ve en el mandato de la Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio que reafirme su labor? ¿Qué ve en el mandato que le haga cuestionarlo?
2. ¿Cómo se miden las aptitudes dentro de las áreas canónicas? ¿Utiliza el Examen General de Ordenación? En caso afirmativo, ¿cómo? ¿Qué otras herramientas, prácticas o procesos utiliza?
3. ¿Tiene áreas de enfoque estratégico particulares para su diócesis o contexto que rijan la forma en que trabaja como Comisión sobre el Ministerio (por ejemplo: vocaciones de jóvenes)?
4. ¿Cómo se relaciona su Comisión sobre el Ministerio con sus obispos? ¿Cómo se relaciona su Comisión sobre el Ministerio con su Comité Permanente? ¿Existen prácticas particulares que utilice en esas relaciones? (por ejemplo, reuniones periódicas con el obispo o asistencia del obispo a las reuniones de la Comisión sobre el Ministerio, o reuniones con el Comité Permanente), Respecto al Canon 3, Sección 4 “Apoyo a los procesos de ordenación... ya sean laicos u ordenados”, ¿cómo apoyan las Comisiones sobre el Ministerio a los laicos en el discernimiento de sus vocaciones?
5. ¿Cómo habla con los solicitantes y las personas en proceso de discernimiento sobre la forma de enfrentarse a la parcialidad en sí mismos, en sus comunidades y en el país en general, especialmente en lo que respecta al racismo, el sexismo, el heterosexismo, el cissexismo y el clasismo?
6. ¿Cómo busca la capacitación continua para su trabajo como Comisión sobre el Ministerio? En especial la capacitación contra la parcialidad.
7. Evaluaciones psicológicas: ¿qué busca en quienes hacen evaluaciones psicológicas y cómo evalúa la posible parcialidad de quienes las realizan?
8. ¿Cómo participan en la educación teológica las personas que están pasando por el proceso de discernimiento? ¿Están yendo a seminarios residenciales? ¿Contextos locales de formación?
9. ¿Cómo apoyan y ayudan las Comisiones sobre el Ministerio a quienes discernen o son discernidos a no pasar a las órdenes a las que se sienten llamados?

La visión a plazo más largo es que las Comisiones sobre el Ministerio se interconecten entre sí de forma constante. Los presidentes de las Comisiones sobre el Ministerio que pudieron participar en los encuentros provinciales convocados por el subgrupo de la Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio acogieron esa esperanza. La invitación a reunirse para conversar fue una enorme ventaja para ellos. Les gustó poder oír cómo otros se desenvuelven en el proceso. Muchos comentaron que era la primera vez que se reunían. Recabaron información unos de otros y planearon volver a reunirse por su cuenta.

En estas conversaciones provinciales, quedó claro que la cultura y la dinámica de cada diócesis influían mucho en la forma de llevar a cabo la formación y el discernimiento. Las diócesis más pequeñas a

menudo se asocian con otras diócesis para crear un proceso que permita llevar a cabo el trabajo de forma colectiva. Las diócesis que abarcan zonas geográficas extensas o remotas señalaron los retos que conlleva reunir a una cantidad práctica de personas para la capacitación, lo cual ha desalentado las reuniones en persona para la capacitación de laicos que tienen vocación al ministerio autorizado.

En las diócesis en las que los miembros de la Comisión sobre el Ministerio percibían que operaban dentro de un sistema familiar y en funcionamiento, parecía haber menos interés inmediato por la innovación.

En general, las Comisiones sobre el Ministerio informaron que mantenían relaciones sólidas con otras autoridades sobre el proceso de discernimiento y coordinación, con el Comité Permanente de sus diócesis y con sus Obispos.

Muchos señalaron que, en la práctica, aun siendo conscientes de la expectativa de discernir y apoyar el ministerio de todos los bautizados, se centraban principalmente en el proceso de discernimiento hacia la ordenación, a costa de apoyar el discernimiento de los laicos.

Muchas Comisiones sobre el Ministerio afirmaron que necesitaban más recursos para llevar a cabo su labor.

Las respuestas más destacadas a las preguntas de los subgrupos, con datos facilitados por las provincias 1, 5, 6, 7 y 8, son las siguientes:

Parcialidad: las preguntas abordaron este tema directamente (en relación con el tratamiento de la parcialidad en las Comisiones sobre el Ministerio, en el discernimiento y en los profesionales que administran la evaluación psicológica canónicamente requerida) e indirectamente, en el contexto de los exámenes de ordenación, por ejemplo.

Dentro de las Comisiones sobre el Ministerio: las diócesis que son capaces de convocar una comisión diversa encuentran que eso ayuda a abordar la parcialidad. Sin embargo, ninguna de las Comisiones sobre el Ministerio que participaron informaron que se prestara una atención regular a la lucha contra la parcialidad (incluida la implícita), ni en la capacitación inicial ni en la educación continua. Numerosas Comisiones sobre el Ministerio afirmaron que esa capacitación sería valiosa.

Entre los discernidores: es común apoyarse en la educación profesional continua (Continuous Professional Education, CPE) para hacer emerger y abordar la parcialidad; la evidencia de parcialidad en un discernidor puede ser una señal para “ir despacio” en el proceso de discernimiento y formación. Existe cierta frustración con la disponibilidad de programas que satisfagan la capacitación de los canónigos contra el racismo. Hay una clara tendencia a la capacitación antirracista para todos, así como a las iniciativas para Convertirse en Amada Comunidad (especialmente Suelo Sagrado), pero hay poca presencia de capacitación antiparcialidad para ministros y para las Comisiones sobre el Ministerio. La diversidad en la Comisión sobre el Ministerio ayuda.

En los que realizan evaluaciones psicológicas: patrón aparente de una diócesis que confía en un solo profesional, y durante mucho tiempo. El informe solo lo aprueba el obispo, o el obispo y la persona designada. Las evaluaciones psicológicas eran en gran medida una “caja negra” en la oficina del obispo, con algunas excepciones en las que el presidente de la Comisión sobre el Ministerio participa y ve el informe fuera de las señales de alarma que el obispo le marca a la Comisión.

**Examen General de Ordenación:** existe cierta correlación entre cómo y dónde se formó una persona y qué forma adopta su examen de ordenación. En términos generales, las diócesis con más presbíteros que se están preparando en un programa residencial, para Mdiv o para CAS son más propensas a utilizar el Examen General de Ordenación; cuando una diócesis tiene más presbíteros en preparación para la ordenación a través de formación local, el uso de un examen diocesano es más probable. Sin embargo, esta pauta no es en absoluto absoluta ni predictiva.

Varias diócesis citaron la parcialidad del Examen General de Ordenación como factor para decidir no utilizarlo.

Las diócesis que sí utilizan el Examen General de Ordenación, independientemente de cómo se formen sus ordenandos, suelen afirmar: que se utiliza como una herramienta de evaluación y no como una herramienta para obstruir o eliminar a un candidato; que ayuda a identificar lagunas en la capacitación, la educación y el proceso de pensamiento; que es una herramienta para crear un programa de remediación para eliminar insuficiencias y apoyar a las personas; que se aconseja a las personas que reduzcan el estrés porque no serán descartados del proceso de ordenación únicamente por los resultados del Examen General de Ordenación. Varias diócesis señalaron que la cuota del examen es elevada.

Varias Comisiones sobre el Ministerio expresaron múltiples esperanzas: aumentar el Ministerio Laico Autorizado, ampliar la cultura del discernimiento —por ejemplo, a nivel parroquial— para apoyar el discernimiento de las personas en general. En ambas cosas hay un profundo deseo, pero no un camino claro. Además, hubo una gran conciencia de la necesidad de ampliar la invitación al discernimiento a las personas de cultura o herencia no blanca.

En cuanto al trabajo con los candidatos que no recibieron “luz verde” para avanzar en el proceso, muchos no disponían de un proceso formal para trabajar con ellos. Una diócesis comentó que siempre terminaban con un “sí”, y si no avanzaban en el proceso, se les devolvía a la parroquia para trabajar con ellos en una conversación vocacional adecuada. Con demasiada frecuencia, “perdemos a personas que vienen con bellos dones porque no las guiamos después de eso”.

RESUMEN: al grupo le sorprendió lo variado que era el proceso de formación en las distintas diócesis. Algunas diócesis requieren una capacitación formal en el seminario, lo que permite también cierta educación híbrida. Muchas Comisiones sobre el Ministerio mencionaron que se dedican casi exclusivamente a la formación local. En esta encuesta se partió del supuesto de que había más coherencia en toda la Iglesia de lo que revelaron las conversaciones provinciales.

## **Salud Mental**

Este subcomité de la Comisión Permanente colaboró con el Grupo de Trabajo sobre el Ministerio para Personas con Enfermedades Mentales en el apoyo a los recursos de formación relativos a los primeros auxilios para la salud mental, la desestigmatización de los problemas de salud mental y la capacitación adecuada en las diferentes comunidades lingüísticas y culturales de las que se compone la iglesia.

En el próximo Trienio, este subcomité tiene la intención de seguir colaborando con el Grupo de Trabajo sobre el Ministerio para Personas con Enfermedades Mentales, así como con el personal de la iglesia que trabaja en este ámbito. Existe el deseo de colaborar y la energía para apoyar las resoluciones presentadas por dicho grupo de trabajo, las cuales se refieren a la finalización, traducción y adaptación cultural del plan de estudios, la puesta en marcha de la capacitación del clero y los postulantes, la utilización (y la mejora mediante capacitación continua) de instructores de Primeros Auxilios para la Salud Mental, y la creación de una Comisión Permanente sobre Salud y Bienestar Humano.

Además, el subcomité planea buscar conexiones y recursos adicionales relacionados con la prevención del suicidio en poblaciones de riesgo como los veteranos, y trabajar con grupos y materiales existentes para proporcionar recursos que aborden la violencia de género en la comunidad LGBT2SQIA+.

## **Desarrollo del Liderazgo**

El discernimiento clave del subgrupo de Desarrollo de Liderazgo es la intención de asociarse con la Sociedad para el Incremento del Ministerio (Society for the Increase of Ministry, SIM), a la cual se le ha concedido una subvención de proyecto de la Iglesia de la Trinidad, Wall Street, para financiar una participación de las bases durante dos años con las Comisiones sobre el Ministerio, con el fin de guiar a las diócesis locales a través de un proceso de escucha, aprendizaje, apoyo y visión de posibles futuros del proceso de discernimiento para el ministerio en la Iglesia Episcopal. En colaboración con la Sociedad para el Incremento del Ministerio y otros grupos y organizaciones de toda la Iglesia, planeamos llevar a cabo una evaluación en toda la Iglesia de las prácticas actuales de discernimiento y formación, incluidas las Escuelas para el Ministerio locales.

Además del carácter general de nuestra labor descrita anteriormente, se nos ha encomendado específicamente la formulación de recomendaciones en las siguientes áreas:

### **I. Desarrollo y Apoyo de Redes Ministeriales**

La labor de desarrollo del liderazgo en todas las órdenes ministeriales requiere un acceso eficaz y cómodo a los recursos de formación para las vocaciones laicas y ordenadas. Proponemos una resolución que apoye la recomendación hecha a la 80ª Convención General, en la cual se pidió la creación de un centro digital para que los episcopales puedan acceder a estos recursos de formación. Este centro digital también serviría como foro en línea para la comunicación permanente entre los diversos grupos y organizaciones de toda la Iglesia que se centran en la labor de formación y desarrollo del liderazgo. Hemos explorado posibles URL para un sitio web que albergue este centro digital y desarrollamos planes tentativos para el mantenimiento continuo de dicho sitio web.

## **II. Aptitudes Básicas para el Ministerio Laico y Diaconal**

Nuestro mandato nos llama a colaborar con los que desarrollan el diagrama de trayectorias laicas y la Asociación de Diáconos Episcopales, con el fin de desarrollar aptitudes básicas para el ministerio laico y diaconal. Aunque hemos iniciado estas conversaciones a nivel de toda la Iglesia, el breve período entre convenciones no nos ha dado tiempo suficiente para explorar a fondo estas posibilidades. Tenemos la intención de dedicar más tiempo a este esfuerzo en el próximo trienio, con el fin de presentar un informe más completo con recomendaciones ante la 82ª Convención General en 2027.

## **III. Prácticas Justas de Contratación y Remuneración**

Nuestra Comisión Permanente se encargó de revisar la resolución 2022-C047, que pide el establecimiento de normas mínimas de remuneración para los diáconos. Evaluamos esta resolución a la luz de nuestro mandato más amplio de “recomendar políticas y estrategias para garantizar una contratación y remuneración justas”. En consecuencia, proponemos una resolución que pida la creación de un grupo de trabajo “para llevar a cabo un estudio y análisis exhaustivos de las prácticas de contratación existentes, identificar áreas de mejora y proponer recomendaciones para aplicar políticas de contratación justas en todos los niveles de la estructura de la Iglesia”. Además, proponemos una resolución que pida específicamente la creación de un grupo de trabajo “para estudiar la compensación y los beneficios de los diáconos y los presbíteros no estipendiarios”, ya que creemos que este tema requiere una atención aparte. Juntos, estos dos grupos de trabajo proporcionarán orientación y recomendaciones sobre futuras políticas y estrategias relacionadas con la contratación y remuneración justas para todos los que trabajan en la iglesia, laicos y ordenados.

Las propuestas de resolución resultantes del trabajo de este subgrupo se presentan al final de este documento.

Dar a conocer el diagrama de trayectorias titulado “A Christian Life of Faith: Signs and Thresholds Along The Way” (Una vida cristiana de fe: señales y umbrales a lo largo del camino) y la labor de la Asociación de Diáconos Episcopales.

La Asociación de Diáconos Episcopales es la principal asociación diaconal de la Iglesia Episcopal. Existe para posibilitar la diakonia (servicio y acción diaconal) de todos los bautizados. Con este fin, anima a cada diócesis a desarrollar programas para ordenar diáconos, y proporciona recursos para reclutar y seleccionar, formar, utilizar, supervisar y apoyar a los diáconos. Su [sitio web](#) publica estos recursos.

La Asociación de Diáconos Episcopales actualizó sus [recomendaciones para aptitudes en 2018](#). Sus aptitudes se basan en el CANON III.6.5 (f).

Los Cánones de la Iglesia Episcopal disponen lo siguiente: antes de la ordenación, cada Candidato deberá prepararse y demostrar aptitudes básicas 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.

Su intención al desarrollar este documento no es que estas aptitudes y ejemplos se conviertan en normas rígidas en toda la Iglesia Episcopal. Estas aptitudes deben guiar la formación, la autoevaluación, el discernimiento y la evaluación de quienes se preparan para ser diáconos y de los diáconos ordenados. A modo de guía, las aptitudes y los ejemplos deben adaptarse al contexto y al llamado específico de la persona. Es probable que ninguna persona domine todas las aptitudes enunciadas ni demuestre todos los ejemplos. Estos se presentan para ayudar a los directores de formación, obispos, archidiaconos, nominados, postulantes, candidatos, diáconos ordenados y Comisiones sobre el Ministerio, entre otros.

Recomendamos que cada diócesis tenga un coordinador en su comisión que se enfoque en el discernimiento diaconal. Esta persona podría ser un diácono o entender el llamado o ministerio de un diácono. Dicho coordinador se conectaría con la Asociación de Diáconos Episcopales (Association of Episcopal Deacons, AED). Se familiarizaría con las aptitudes actualizadas de la Asociación de Diáconos Episcopales y pondría al día a la Comisión sobre el Ministerio acerca de los nuevos hallazgos o los cambios en las recomendaciones de la Asociación.

Recomendamos que los diáconos se reúnan de manera trimestral o mensual para establecer contactos y compartir recursos. La Asociación de Diáconos Episcopales sería una línea de apoyo para preguntas, y los recursos estarían disponibles en el centro.

Recomendamos que los coordinadores programen el tiempo de cada Comisión sobre el Ministerio para la Educación utilizando el documento “A Christian Life of Faith: Signs and Thresholds Along The Way” (Una vida cristiana de fe: señales y umbrales a lo largo del camino) y las [Aptitudes de la Asociación de Diáconos Episcopales](#) como guía.

Recomendamos que se haga una encuesta para saber qué diócesis tienen un proceso de discernimiento laico y recoger información sobre cómo se realiza su proceso.



## Exploración de Vías para la Adquisición de Pensión Eclesiástica

Los miembros del clero que reciban cualquier cantidad de remuneración regularmente programada, que cumplan con los requisitos para participar en el Plan de Pensiones del Clero del Church Pension Fund (el Plan) y que adquieran prestaciones en el Plan podrían tener derecho a las prestaciones que se resumen a continuación.

A continuación se describen algunas de las prestaciones que reciben los miembros elegibles del clero en activo y jubilados. El ejemplo que se muestra se basa en un clérigo con una Remuneración Total Declarada (Total Assessable Compensation, TAC) de US\$300 al año, o US\$25 al mes, con 10 años de Servicio Acreditado (Credited Service, CS) devengados al momento de la jubilación.

Si participó en el Plan de Jubilación para Empleados Laicos de la Iglesia Episcopal o en el Plan de Jubilación del Personal del Church Pension Fund y afiliadas, su servicio con prestaciones adquiridas de conformidad con esos planes contará para fines de adquisición de prestaciones bajo el Plan de Pensiones del Clero. Deberá presentar una solicitud por escrito al Church Pension Fund, junto con toda la documentación necesaria, para recibir el crédito de adquisición de prestaciones.

Para tener derecho a recibir una pensión del Plan de Pensiones del Clero al momento de su jubilación, debe contar con derechos plenos. Usted adquiere derechos cuando acumula 5 años de servicio acreditado o tiene 65 años o más mientras es participante activo (por ejemplo, si consigue su primer empleo en la Iglesia a los 67 años, adquirirá derecho completo a las prestaciones del Plan de Pensiones del Clero después de que su empleador haga el primer pago de la cuota en su nombre).

Prestaciones de pensión si aporta un mínimo de US\$300 al año (US\$25 al mes)

- Mientras esté activo, prestación de seguro de vida (6 x TAC): US\$1,800
- Al jubilarse, prestación de seguro de vida (6 x HAC): US\$1,800
- Prestación anual de jubilación (2.75% x HAC x CS): US\$82.50\*\*\*
- Prestación anual de Navidad (US\$25 x CS): US\$250\*\*\*
- Prestación de reasentamiento (pago único al momento de la jubilación por equivalente a 12 veces la prestación mensual de jubilación con un mínimo de US\$2,000):

US\$2,000

Conferencias disponibles para el clero elegible

- Invitación a las conferencias de CREDO y de Planificación para el Bienestar.

El Church Pension Group elaboró algunas situaciones hipotéticas en base al estipendio de US\$25 con diferentes años de servicio.

[US\\$25 al mes](#)

[US\\$100 al mes](#)

El Church Pension también tiene una detallada [Guía de Prestaciones del Clero](#)

Recomendamos que cada diócesis trabaje con sus cancilleres para explorar formas legales de compensar a los diáconos y presbíteros no estipendiarios con respecto a las leyes estatales (leyes de salario mínimo) de manera que tengan derecho a prestaciones. Cada estado tiene leyes diferentes. También recomendamos colaborar con el Church Pension Group para crear materiales audiovisuales que ayuden en la explicación.

### **Recomendar estrategias de apoyo de redes**

Nuestra recomendación para apoyar a las diversas redes dentro de la Iglesia Episcopal y conectadas con ella es crear una plataforma integral de aprendizaje y recursos. La plataforma centralizada ofrecerá a los episcopales un destino único para acceder a una amplia gama de recursos educativos. Esto puede incluir materiales para líderes laicos, clérigos y personas de todas las edades, a fin de fomentar una experiencia de aprendizaje integral y continua.

Desarrollo del Liderazgo Laico:

- El facultamiento de los líderes laicos es crucial para el crecimiento y la vitalidad de cualquier comunidad religiosa. El centro puede ofrecer módulos de capacitación, talleres y materiales específicamente adaptados a los líderes laicos, con el fin de ayudarles a desarrollar las aptitudes y los conocimientos necesarios para contribuir eficazmente a sus congregaciones.

Recursos de Formación para Todas las Edades:

- La atención a personas de todas las edades garantiza que el centro de formación responda a las diversas necesidades de la comunidad episcopal. Los recursos pueden categorizarse para niños, jóvenes, adultos jóvenes y adultos, promoviendo el aprendizaje para toda la vida y el crecimiento espiritual en el contexto de las distintas etapas de la vida.

Edificio comunitario:

- El centro puede facilitar las conexiones y la creación de redes entre diversas entidades episcopales, fomentando un sentido de comunidad y colaboración. Esto puede incluir asociaciones con diócesis, congregaciones, instituciones educativas y otras organizaciones episcopales, con el fin de crear una red de apoyo para compartir recursos y mejores prácticas.

Accesibilidad e Inclusión:

- Al proporcionar recursos en línea, el Centro de Formación Episcopal puede llegar a un público más amplio, incluidos quienes no tienen fácil acceso a las oportunidades educativas tradicionales. Esta inclusividad puede mejorar la participación de diferentes grupos demográficos y ubicaciones geográficas.

Flexibilidad:

- Un centro digital facilita las actualizaciones y adaptaciones a las necesidades cambiantes. Los nuevos recursos, los materiales actualizados y los temas emergentes pueden incorporarse rápidamente para garantizar que el centro siga siendo relevante y responda a las necesidades cambiantes de la comunidad episcopal.

Medición del Impacto:

- Una plataforma digital permite recopilar datos y realizar análisis, lo que permite a los organizadores medir el impacto del centro. Esta información puede utilizarse para evaluar la eficacia de diversos recursos, identificar áreas de mejora y tomar decisiones basadas en datos para mejorar el impacto general del Centro de Formación Episcopal.

Recomendamos que este sea un proceso de tres pasos.

1. Descubrimiento: recomendamos recopilar datos de las Entidades Episcopales específicamente sobre educación, formación, liderazgo y ministerio.
2. Análisis: revisar datos, identificar tendencias, crear categorías, etc.
3. Informes: contratar a un diseñador profesional de sitios web para crear un sitio visualmente atractivo e intuitivo ([www.episcopalformation.org](http://www.episcopalformation.org))\*utilizando los diagramas (de trayectorias y de la Asociación de Diáconos Episcopales) con posibles guías para el centro: reclamar, participar, sostener y cultivar.

**Al combinar estas ventajas, el Centro de Formación Episcopal tendrá el potencial de crear un entorno dinámico y de apoyo para el crecimiento espiritual, el aprendizaje y la colaboración dentro de la comunidad episcopal.**

## Resoluciones Propuestas

### **A132: Creación de un Centro en Línea para la Formación Continua y los Recursos Ministeriales**

*Se resuelve*, Que la 81ª Convención General reitere su compromiso con el establecimiento de un Centro en Línea para la Formación Continua y los Recursos Ministeriales; y asimismo

*Se resuelve*, Que la Convención General reconozca la falta de financiamiento de convenciones anteriores, lo cual obstaculiza el avance de la labor crítica identificada por el Grupo de Trabajo sobre la Formación y el Ministerio de los Bautizados; y asimismo

*Se resuelve*, Que este Centro en Línea sirva como depósito central de recursos aprobados, a fin de garantizar que los líderes tengan acceso a materiales adaptables a sus contextos específicos para fomentar la formación continua y abordar el vacío actual dejado por la ausencia de un trabajo sostenido a nivel denominacional; y asimismo

*Se resuelve*, Que el Centro en Línea, dirigido por expertos en la materia, conecte a los líderes con procesos de formación, materiales y redes de probada eficacia para facilitar el desarrollo vocacional, con el fin de aliviar así la necesidad de que los líderes desarrollen herramientas de forma independiente; y asimismo

*Se resuelve*, Que esta resolución enfatice la urgencia de proporcionar a los líderes un punto de partida para el discernimiento espiritual, el desarrollo del liderazgo y la preparación para la ordenación, reconociendo las diversas necesidades situacionales dentro de la Iglesia Episcopal; y asimismo

*Se resuelve*, Que la Convención General inste a la asignación de fondos para apoyar el establecimiento y mantenimiento del Centro en Línea para la Formación Continua y los Recursos Ministeriales en el próximo trienio.

### EXPLICACIÓN

La Comisión Permanente sobre Formación, el Grupo de Trabajo sobre la Formación y el Ministerio de los Bautizados y el Grupo de Trabajo sobre Redes Teológicas han servido como soluciones a corto plazo para la labor en curso a nivel denominacional dentro de la Iglesia Episcopal; a pesar de la aprobación de la legislación en las Convenciones Generales anteriores, no se han asignado fondos para la implementación de estas tareas cruciales, obstaculizando el progreso y el desarrollo; existe una necesidad apremiante de una plataforma sostenible y accesible que proporcione recursos verificados para que los líderes los adapten dentro de sus contextos únicos, fomentando la formación continua y el desarrollo del ministerio. Un centro en línea conservado por expertos en la materia elevaría diversas voces de toda la Iglesia Episcopal y la Comunión Anglicana, ofreciendo a los líderes un punto de partida centralizado para su discernimiento espiritual, desarrollo de liderazgo y preparación para la

ordenación; también pondría en la red los recursos actualmente disponibles, pero que a menudo están aislados en silos de entidades y personas como el Departamento de Formación en la Fe, los Campamentos y Centros de Conferencias Episcopales, la Asociación de Diáconos Episcopales, los Ministerios Universitarios de Adultos Jóvenes, el Cuerpo de Servicio de Adultos Jóvenes, el Cuerpo de Servicio Episcopal, FORMA, las Escuelas para el Ministerio, la Educación para el Ministerio y los Seminarios.

### **A133: Establecimiento de un Grupo de Trabajo para el Estudio de Políticas de Contratación Justas dentro de la Iglesia Episcopal**

*Se resuelve*, Que la 81ª Convención General establezca un Grupo de Trabajo sobre Políticas de Contratación Justas dentro de la Iglesia Episcopal para llevar a cabo un estudio y análisis exhaustivo de las prácticas de contratación existentes, identificar áreas de mejora y proponer recomendaciones para implementar políticas de contratación justa en todos los niveles de la estructura de la Iglesia; y asimismo

*Se resuelve*, Que la composición del Grupo de Trabajo sea inclusiva y diversa, reflejando el amplio espectro de la Iglesia Episcopal, e incluya representación del clero, el laicado y los expertos con experiencia en recursos humanos, diversidad e inclusión. El Grupo de Trabajo tendrá, entre otras, las siguientes responsabilidades:

- Realizar una revisión exhaustiva de las políticas de contratación vigentes en la Iglesia Episcopal.
- Analizar datos sobre prácticas de contratación anteriores para identificar tendencias, disparidades y áreas de mejora.
- Consultar con las partes interesadas, incluidas las diócesis, congregaciones y entidades afiliadas, para recolectar aportaciones y puntos de vista.
- Desarrollar un conjunto de recomendaciones y directrices para unas prácticas de contratación justas que se ajusten al compromiso de la Iglesia con la justicia, la diversidad y la inclusión.

Y asimismo

*Se resuelve*, Que el Grupo de Trabajo presente sus conclusiones y recomendaciones en la 82ª Convención General, acompañadas de un informe exhaustivo en el que se detallen la metodología del estudio, las principales conclusiones y las políticas de contratación justas propuestas; y asimismo

*Se resuelve*, Que el Grupo de Trabajo pueda colaborar con los comités, comisiones y organizaciones pertinentes dentro de la Iglesia Episcopal para garantizar un enfoque coordinado y eficaz en la aplicación de políticas de contratación justas; y asimismo

*Se resuelve*, Que se asigne un presupuesto de US\$75,000 para apoyar la labor del Grupo de Trabajo, a fin de cubrir los gastos relacionados con la investigación, la divulgación y la producción del informe final.

## EXPLICACIÓN

La Iglesia Episcopal está comprometida a fomentar una comunidad inclusiva y equitativa que refleje los principios de justicia, imparcialidad y respeto por todas las personas; las prácticas de contratación justas son parte integral de la defensa de los valores de nuestra Iglesia y de garantizar que nuestro liderazgo y personal encarnen la diversidad e inclusividad por la que luchamos; la Convención General reconoce la importancia de un estudio exhaustivo e informado para desarrollar políticas eficaces que promuevan prácticas de contratación justas en toda la Iglesia Episcopal. La Iglesia Episcopal se compromete a fomentar una comunidad inclusiva y equitativa que refleje los principios de justicia, equidad y respeto por todas las personas. Las prácticas de contratación justas son esenciales para defender los valores de nuestra Iglesia y garantizar que nuestros líderes y nuestro personal encarnen la diversidad y la inclusividad por las que luchamos. La Convención General reconoce la importancia de un estudio exhaustivo e informado para desarrollar políticas eficaces que promuevan prácticas de contratación justas en toda la Iglesia Episcopal.

### **A134: Establecimiento de un Grupo de Trabajo para el Financiamiento y el Estudio de la Remuneración y las Prestaciones para Diáconos y Presbíteros no Estipendiarios**

*Se resuelve*, Que la 81ª Convención General establezca un Grupo de Trabajo para el Estudio de la Remuneración y las Prestaciones para Diáconos y Presbíteros no Estipendiarios; y asimismo

*Se resuelve*, Que la composición del Grupo de Trabajo sea diversa, inclusiva y representativa de la Iglesia Episcopal en general, incluyendo a personas con experiencia en remuneración del clero, finanzas y personas con experiencia directa como diáconos o presbíteros no estipendiarios; y asimismo

*Se resuelve*, Que el Grupo de Trabajo se encargue de las siguientes responsabilidades, sin limitarse a ellas:

- Hacer un estudio exhaustivo de las estructuras actuales de remuneración y prestaciones para diáconos y presbíteros no estipendiarios.
- Examinar los datos sobre tendencias, disparidades y retos en materia de remuneración a los que se enfrentan los diáconos y los presbíteros no estipendiarios.
- Consultar con las partes interesadas, como diócesis, congregaciones y comités pertinentes, para recaudar opiniones y recomendaciones.
- Elaborar un conjunto de recomendaciones y directrices para una remuneración y unas prestaciones justas que se alineen con los valores y compromisos de la Iglesia.

Y asimismo

*Se resuelve*, Que el Grupo de Trabajo busque financiamiento externo para apoyar la ejecución del estudio, garantizando su independencia y exhaustividad; y asimismo

*Se resuelve*, Que se asigne al Grupo de Trabajo un presupuesto de US\$60,000 para cubrir los gastos relacionados con la investigación, la divulgación y la elaboración del informe final; y asimismo

*Se resuelve*, Que el Grupo de Trabajo presente sus conclusiones y recomendaciones ante la 81ª Convención General, acompañadas de un informe exhaustivo en el que se detallen la metodología del estudio, las principales conclusiones y las directrices propuestas en materia de retribución y prestaciones; y asimismo

*Se resuelve*, Que el Grupo de Trabajo pueda colaborar con los comités, las comisiones y las organizaciones pertinentes dentro de la Iglesia Episcopal para facilitar la implementación de las políticas recomendadas; y asimismo

*Se resuelve*, Que esta resolución entre en vigor inmediatamente después de su adopción.

## EXPLICACIÓN

Los diáconos y los presbíteros no estipendiarios desempeñan un papel vital en el ministerio y la misión de la Iglesia Episcopal, contribuyendo significativamente al bienestar espiritual de nuestras comunidades. Es esencial garantizar que los diáconos y los presbíteros no estipendiarios reciban una compensación y unos beneficios justos y equitativos por su dedicado servicio. Es necesario un estudio exhaustivo para evaluar el estado actual de la compensación y los beneficios de los diáconos y presbíteros no estipendiarios dentro de la Iglesia Episcopal, identificar las áreas de mejora y recomendar estrategias para su implementación.

### **A135: Remuneración del Clero no Estipendiario**

*Se resuelve*, Que la 81ª Convención General requiera que a todo el clero activo de cualquier orden que actualmente no sea estipendiario, que sea menor de 72 años, canónicamente residente, que sirva en la Iglesia Episcopal y que tenga una carta de acuerdo vigente con la congregación o entidad a la que sirve, se le pague un mínimo de US\$25 al mes y que se pague una alícuota en su cuenta del Church Pension Fund a partir del 1º de enero de 2025; y asimismo

*Se resuelve*, Que la compensación pueda designarse como subsidio de vivienda con el acuerdo del clero y la junta parroquial de la congregación que recibe sus servicios; y asimismo

*Se resuelve*, Que dos o más congregaciones o entidades a las que sirva el mismo clérigo deban acordar oportunamente la distribución justa entre ellas de los costos de la remuneración del clérigo y la cuota correspondiente al Church Pension Fund. Dichas congregaciones también deben decidir

oportunamente un proceso para pagar dichas cantidades, lo cual podría requerir que una congregación sea responsable de comunicarse con el Church Pension Fund y pagarle; y asimismo

*Se resuelve*, Que la compensación pagada de conformidad con esta resolución no reemplace el pago en nombre del clérigo por parte de la congregación o la diócesis por los gastos de la Convención Diocesana, la Conferencia del Clero, su educación continua, el fondo discrecional, kilometraje y otros gastos que pudieran establecerse en la carta de acuerdo.

## EXPLICACIÓN

La remuneración del clero tradicionalmente no estipendiario promueve la equidad, la diversidad y la inclusión de todos los que puedan sentirse llamados a la ordenación. Ofrecer una remuneración a todo nuestro clero es una inversión en nuestro futuro clero.

La carga económica de la formación y el servicio como clérigo no remunerado (diácono o presbítero), es un obstáculo para muchos que necesitan equilibrar los costos y las exigencias de su llamado con las necesidades prácticas de sus vidas.

Actualmente, muchos clérigos no estipendiarios están jubilados y viven en hogares donde no necesitan ganarse la vida. Las exigencias de ganar dinero para mantenerse a sí mismos y a sus familias, así como los limitados ingresos discretos, son obstáculos reales para responder al llamado de Dios; estos obstáculos los sienten más los grupos marginados. De esta forma, la mayoría de los clérigos no estipendiarios que prestan servicio en la actualidad viven con importantes privilegios. La falta de compensación es un obstáculo no escrito para los cristianos que son jóvenes, no tienen un empleo adecuado y carecen de recursos que les ayuden a planificar su futuro.

Dios no muestra parcialidad; el llamado a la ordenación no se limita a quienes tienen medios y tiempo libre; la ordenación debe ser inclusiva y representativa de todas las partes de la sociedad: edad, situación económica, etnia, raza, identidad de género.

El Libro de Oración Común ordena que el “Ministro de la Congregación debe instruir al pueblo, de vez en cuando, sobre el deber de los padres cristianos de tomar medidas prudentes para el bienestar de sus familias (p. 445, Acción de Gracias por un Niño). El acceso a los beneficios de la afiliación al Church Pension Fund ayuda a los clérigos no estipendiarios a hacerlo.

Se nos dice que el Church Pension Fund desearía ayudar a todo el clero, pero no puede hacerlo con el clero que no está afiliado con alcuotas pagadas al Fondo. Entre las posibles prestaciones para el clero elegible se incluyen las siguientes (la definición de elegibilidad es muy amplia):

- Pensión (según los años de alcuotas pagadas)
- CREDO
- Acceso a planificación financiera



- Plan complementario de Medicare
- Prestaciones de discapacidad
- Recursos de salud mental

Varias convenciones diocesanas ya han aprobado resoluciones similares. Pedimos a la Iglesia Episcopal que reconozca que la remuneración del clero no estipendiario es un paso hacia la equidad y la inclusión de los grupos marginados que serán nuestros futuros líderes.

### **A136: Traducción del Catecismo**

*Se resuelve*, Que la 81ª Convención General reconozca la necesidad de acceso al catecismo del Libro de Oración Común en otros idiomas además de inglés, español, francés y criollo haitiano, y ordene al Grupo de Trabajo para Traducción e Interpretación que facilite la traducción profesional de An Outline of the Faith (Un Bosquejo de la Fe), comúnmente conocido como el Catecismo, al alemán, árabe, coreano, georgiano, italiano, mandarín, neerlandés y ruso; y asimismo

*SerResuelve*, Que dichas traducciones estén disponibles en formato digital; y asimismo

*Se resuelve*, Que se asigne la suma de US\$50,000 para la terminación de estas traducciones y su distribución.

### **EXPLICACIÓN**

El Libro de Oración Común de 1979 se ha traducido del inglés al español, francés y criollo haitiano. Sin embargo, hay congregaciones episcopales que incluyen comunidades lingüísticas adicionales que no pueden acceder a una declaración básica de creencia y práctica episcopal que pueda servir tanto para fines evangélicos como formativos.

La cantidad solicitada es proporcional al trabajo necesario para traducir profesionalmente un texto de aproximadamente 4,500 palabras a varios idiomas y permitir su disponibilidad digital.

### **A137: Creación de un Grupo de Trabajo para la Formación de los Jóvenes y la Misión Mundial**

*Se resuelve*, Que la 81ª Convención General establezca un Grupo de Trabajo para la investigación colaborativa, la creación de relaciones y el desarrollo de programas con el propósito de identificar, compartir y desarrollar oportunidades de misión global para los jóvenes (de 13 a 21 años) de la Iglesia Episcopal; y asimismo

*Se resuelve*, Que el Grupo de Trabajo reúna información sobre programas y recursos actualmente en uso en toda la Iglesia, destacando particularmente las áreas de intersección que existen entre la

formación de la identidad cristiana y la expresión del amor de Dios a través del amor a nuestro prójimo cercano y lejano, especialmente en contextos globales e interculturales, y asimismo

*Se resuelve*, Que el Grupo de Trabajo pueda estar compuesto por miembros que incluyan, sin limitarse a ellos, Organismos Interinos, entidades pertinentes de la Iglesia Episcopal, jóvenes (de 13 a 21 años), y representación de diócesis nacionales y no nacionales con especial consideración a la inclusión de personas de diócesis, jurisdicciones y áreas de misión donde no se hable inglés; y asimismo

*Se resuelve*, Que la Convención General solicite una asignación presupuestaria de US\$30,000 para la ejecución de esta resolución.

## EXPLICACIÓN

Reconociendo las innumerables formas en que la misión mundial y la formación en la fe se entrecruzan con otras disciplinas y ministerios en la Iglesia Episcopal y más allá, y planteando la creciente necesidad de discernimiento vocacional y oportunidades de formación para los jóvenes, la Comisión Permanente para la Misión Mundial y la Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio piden la creación de un Grupo de Trabajo para estudiar, trabajar en red y compartir recursos relativos a la formación y el discernimiento de los jóvenes en contextos globales e interculturales. Las dos Comisiones procuran trabajar en colaboración entre sí, con las oficinas pertinentes de la Iglesia Episcopal y con las partes interesadas de toda la Iglesia, incluidas, entre otras, la Comisión Permanente para la Misión Mundial y la de Formación y Desarrollo Ministerial, la Oficina de Ministerios para Jóvenes y Adultos Jóvenes y Universitarios, la Oficina de Aliados Mundiales, el departamento de Formación en la Fe, el Cuerpo de Servicio de Adultos Jóvenes, los Campamentos y Centros de Conferencias Episcopales, los seminarios y los programas de formación diocesana.

Responder a las necesidades emergentes de los jóvenes en el contexto de una Iglesia y un mundo cambiantes requiere nuevas formas de colaborar e imaginar el sueño de Dios para nuestro mundo. En la actualidad, los jóvenes no tienen acceso a viajes para la misión mundial, las peregrinaciones o las oportunidades de aprendizaje, a menos que puedan hacerlo de forma privada o residan en una diócesis o parroquia que ofrezca este tipo de programas. Esta desigualdad debe resolverse compartiendo las oportunidades más ampliamente en toda la Iglesia.

Este grupo de trabajo se encargaría de investigar qué recursos y programas funcionan bien para poner de relieve la formación como experiencia de crecimiento y la misión mundial como expresión inherente de nuestra fe cristiana en la tradición episcopal. La programación intercultural podría incluirse en este trabajo, ya que la acogida de nuevos estadounidenses e inmigrantes a través de los ministerios de migración es una faceta del trabajo mundial, que se lleva a cabo dentro de nuestras propias comunidades. La labor del Grupo de Trabajo en el transcurso del próximo trienio puede incluir la mejora de los recursos existentes, como el conjunto de Herramientas para la Peregrinación, la exploración de oportunidades de colaboración (incluso entre diócesis) para garantizar que todos los jóvenes episcopales tengan acceso a programas interculturales e internacionales, la adaptación de los Principios Rectores y el conjunto de herramientas para la Misión Mundial elaboradas por la Comisión

Permanente para la Misión Mundial para su uso específico con personas de 13 a 21 años, la identificación de oportunidades para que las diócesis y parroquias con experiencia en misión mundial se conviertan en mentores de aquellos interesados en crecer, explorar formas de incorporar y adaptar la capacitación antirracista y anticolonialista para los jóvenes y combinar ese aprendizaje con oportunidades para participar en ese trabajo como episcopales en el mundo, crear oportunidades de discernimiento vocacional para los jóvenes interesados en el trabajo internacional y de fomento, dar a conocer las posibilidades de trabajar junto a nuestros socios mundiales dentro de la estructura de la iglesia, y la posible colaboración con la nueva Red de Promotores de la Misión Mundial a través de la Comisión Permanente para la Misión Mundial.

Reconociendo que la misión mundial y los ministerios de migración no harán sino aumentar en volumen y urgencia a medida que el cambio climático redefina nuestra existencia humana, y que el panorama de la formación de los jóvenes y su participación en la Iglesia está cambiando rápidamente, es esencial un Grupo de Trabajo para compartir, dotar de recursos e innovar en estas áreas en la Iglesia.

## Materiales complementarios

### **Uno: pacto de la Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio y normas de grupo**

*Al fundamentar intencionadamente este trabajo conjunto en nuestra vida compartida en Cristo, haremos lo siguiente:*

- *Escucharnos mutuamente sin interrumpirnos.*
- *Esperarnos mutuamente: el debate en grupo se desarrollará a un ritmo que deje tiempo para el silencio, la reflexión y el procesamiento.*
- *Asumir la interpretación más generosa posible de las palabras o acciones de nuestros colegas.*
- *Reconocer nuestra responsabilidad de documentar de forma transparente nuestra labor mediante la publicación de las actas de las reuniones de la Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio. Y, guiados por la pregunta “¿Esta historia me pertenece para contarla?”, honraremos nuestro espacio de trabajo como espacio seguro y valiente para el grupo al no revelar públicamente detalles de nuestras deliberaciones ni conversaciones de trabajo.*
- *Decidir por consenso siempre que sea posible, reconociendo que esto nos llama a ser honestos sobre los desacuerdos durante las conversaciones, y comprometernos a vivir con el consenso del grupo.*
- *Que nuestro “sí” sea sí y nuestro “no” sea no: una vez que hagamos una promesa sobre una tarea o un plazo, cumpliremos esas promesas y respetaremos la decisión de los colegas cuando rechacen una tarea.*
- *Participar en el desarrollo de la vida espiritual del grupo mediante turnos para dirigir la oración, el estudio de la Biblia u otras prácticas.*

### **Dos: lo que nos entusiasma del trabajo de formación**

- *Oportunidades y retos del aprendizaje a distancia y presencial*
- *Comunidades de aprendizaje*
- *Formación local*
- *Cómo nos formamos para el ministerio*
- *Cómo formamos a los jóvenes*
- *Discernimiento y conclusiones: qué ocurre después de un proceso de discernimiento*

- Normas de educación teológica
- Atención a los resultados
- Accesibilidad (especialmente para los más jóvenes)
- Desarrollo del liderazgo
- La creencia de que la formación debe ser transformación
- Atención a la estrategia y las herramientas de difusión
- Adquirir una comprensión integral y profunda de lo que es la formación
- Accesibilidad de los recursos: democratizar para todos los ministros
- Nuevos métodos y enseñanzas de discernimiento para el ministerio: para TODOS los bautizados
- ¿Cómo honramos, como Comisión Permanente, nuestro breve tiempo juntos y cómo podemos ofrecer herramientas eficaces que ayuden a las personas que están “en el campo”?
- Los temas de “Accesibilidad, Inclusión y Seguridad” de la Presidenta de la Cámara de Diputados, Julia Ayala Harris, como principios rectores y lentes de valor para nuestra labor

### **Tres: ¿Qué hace que la formación sea transformadora?**

De la sesión final de noviembre surgió un documento final de visión, facilitado por la Obispa Betsey Monot, que fue transcrito por Beverly Hurley Hill y discernido por un pequeño grupo de miembros de la Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio, cuyos viajes les permitieron participar en la última mañana de la residencia. Esta lista registra las percepciones y observaciones compartidas sobre las cualidades que, en nuestra experiencia directa, han tenido en común las EXPERIENCIAS DE FORMACIÓN TRANSFORMADORA:

- Comunidades de grupos pequeños
- Prácticas con inmersión completa
- Encarnación con experiencias
- Aprendizaje activo
- Autodirección
- Liturgia
- Espacios seguros
- Formación lenta y continua, iluminada por momentos

El grupo también afirmó que es necesario contar con líderes de Formación para facilitar y dirigir la labor de transformación, y que las Ofrendas son necesarias para ayudar a desarrollar prácticas de discernimiento en comunidad para todos.

El grupo también señaló este hecho común sobre la “formación que transforma”, un encuentro con “algo diferente” era a menudo un catalizador: en particular, la transformación no estaba necesariamente vinculada al contenido de un encuentro o práctica, sino al contraste en sí; por ejemplo, la experiencia de un culto informal de tipo campestre para alguien que antes solo estaba familiarizado con la práctica anglocatólica, o viceversa.

### **Cuatro: declaraciones “desde/hacia”**

En nuestra labor inicial pretendemos avanzar:

- DESDE la relativa vaguedad de la instrucción del mandato de considerar la formación para “todas las edades y etapas” HACIA una mayor especificidad sobre a quién se atiende y quién presta la atención.
- DESDE ministerios juveniles, de campamentos, universitarios y de jóvenes adultos que son ampliamente menospreciados en la Iglesia Episcopal como lugares de formación, HASTA la amplia visibilidad, legibilidad e integración de la labor de formación realizada por el Ministerio de Jóvenes Adultos y Universitarios (Young Adult and Campus Ministry, YACM), el Cuerpo de Servicio Episcopal (Episcopal Service Corps, ESC) y los Campamentos y Centros de Conferencias Episcopales (Episcopal Camps and Conference Centers, ECCC).
- DESDE recursos dispersos entre las diócesis y grupos eclesiales HASTA un centro de formación para todos.
- DESDE Comisiones sobre el Ministerio (Commissions on Ministry, COM) desconectadas y aisladas HASTA Comisiones sobre el Ministerio en red, conectadas y con recursos compartidos.
- DESDE las diversas maneras en que las Comisiones sobre el Ministerio piensan sobre las aptitudes HASTA una mayor colaboración honrando las diferencias diocesanas.
- DESDE la incertidumbre sobre la forma en que las Comisiones sobre el Ministerio abordan la parcialidad, el género y la diversidad HASTA la concientización de la necesidad y el aumento en la labor de dichas comisiones en torno a las problemáticas.
- DESDE no cuestionar el Examen General de Ordenación HASTA cuestionar la idoneidad del Examen General de Ordenación para evaluar la formación.
- DESDE la falta de información sobre la violencia intrafamiliar, la violencia de género y el suicidio en toda la Iglesia Episcopal (en todos los países) HASTA la recopilación y distribución de ese tipo de estadísticas.

- DESDE ningún plan para cambiar los formularios de evaluación médica y psicológica del proceso de ordenación HASTA un plan para actualizar dichos formularios.
- DESDE ningún plan para abordar la educación continua sobre salud mental y física HASTA un plan para ello.
- DESDE la incertidumbre sobre la disponibilidad de recursos de formación y educación teológica en español para los episcopales de EE. UU. continental y los aprendices afiliados HASTA una mayor promoción y, por tanto, un mayor conocimiento de dichos recursos.
- DESDE la frustración por una visión incompleta de nuestra labor inmediata HASTA el entusiasmo por generar un **informe del Libro Azul que formule buenas preguntas y les dé visibilidad.**

A medida que avanza la labor de la Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio, tratamos de avanzar:

- DESDE un enfoque disperso HASTA una dirección y visión claras para la Comisión Permanente.
- DESDE una Comisión Permanente recién constituida HASTA una Comisión Permanente en contacto con el trabajo de sus organismos predecesores y de otras Comisiones Permanentes y grupos que realizan labores relacionadas con nuestro mandato.
- DESDE un equipo recién creado que no conoce bien a sus propios miembros HASTA un inventario más completo de los dones que aportamos a esta labor (con la aclaración de que, como Comité Permanente, este organismo interino continuará con cambios regulares en su composición).
- DESDE la falta de claridad sobre la razón de ser de la Comisión Permanente HASTA la claridad sobre nuestra función y propósito.
- DESDE un modelo de escasez HASTA un modelo de abundancia.
- DESDE una inclinación hacia el discernimiento para el ministerio ordenado HASTA el discernimiento para todos.
- DESDE descansar en la comprensión histórica y tradicional de la “iglesia” HASTA dejar espacio para que el Espíritu Santo conduzca a ideas nuevas e innovadoras.
- DESDE el nivel existente de apoyo y recursos para la formación HASTA proporcionar apoyo y recursos útiles y accesibles.
- DESDE un enfoque disperso y parcial para abordar los temas de formación HASTA una visión y unos objetivos claros para la labor a largo plazo.

## Explicación y contenido de las declaraciones DESDE/HASTA

En la reunión de abril también se retomó el trabajo de visión, inspirado en la frase “QUISIERAMOS VER A JESÚS” (Juan 12:21), con la Obispa Monnot como facilitadora.

Nuestra tarea como Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio es apoyar a las personas de esta iglesia que ayudan a la gente a mostrar a Jesús, incluso cuando muchos de nosotros participamos directamente en la formación.

Nuestra labor como comité permanente puede agruparse en dos tipos fundamentales: por un lado, la **labor basada en fechas límite**, tal y como se establece en el plan de trabajo de la Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio y se vincula con nuestro informe del Libro Azul, cuya fecha límite es el 1º de diciembre de 2023; por otro lado, **la labor pertinente para nuestro propósito continuo como Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio**, que pretendemos llevar a cabo con energía e ilusión (remitimos a nuestro documento de noviembre “Lo que nos entusiasma”).

La Obispa Monnot facilitó la conversación en el grupo y presentó una herramienta de planificación del Colegio de Desarrollo Congregacional, las declaraciones “DESDE/HACIA”. El grupo procedió a formular declaraciones “DESDE/HACIA” sobre nuestra **labor basada en fechas límite** y nuestra **labor pertinente para nuestro propósito continuo**. El liderazgo de la Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio le recordó al grupo que la fecha límite del Libro Azul es solo un punto en el tiempo, y que la Comisión Permanente y su labor continúan más allá de ese plazo. El calendario del Libro Azul exige objetivos concretos y realistas en el tiempo; nuestra labor continua invita a propuestas más amplias.