

# Informe de Perfil Ministerial: Sínodo Metropolitano de Nueva York, ELCA

## Resumen ejecutivo

En preparación para la elección del próximo obispo, el Sínodo Metropolitano de Nueva York, ELCA, contrató a RHW Consulting LLC para apoyar un proceso de discernimiento en todo el Sínodo.

A través de una encuesta exhaustiva abierta del 23 de febrero al 9 de marzo de 2025, se recopilaron 352 respuestas de ministros registrados, líderes laicos y miembros de congregaciones.

Este informe incluye un análisis cuantitativo, cualitativo y demográfico detallado; junto con una reflexión narrativa.

Su objetivo es guiar a los miembros votantes en la elección de un obispo que refleje los valores y la visión de este sínodo diverso y dinámico.

## Descripción general del proceso: El papel de RHW Consulting

RHW Consulting LLC facilitó el proceso de discernimiento a través de sesiones virtuales de consulta con el personal, los decanos y los miembros del consejo del Sínodo. Estas conversaciones sirvieron de base para el diseño de una encuesta a nivel de sínodo que recogió las perspectivas de los miembros y líderes de la congregación. Este informe integra los temas de las sesiones de consulta y los datos de la encuesta para informar el Perfil del Ministerio del Sínodo y ayudar en el discernimiento de los candidatos a Obispo/a.

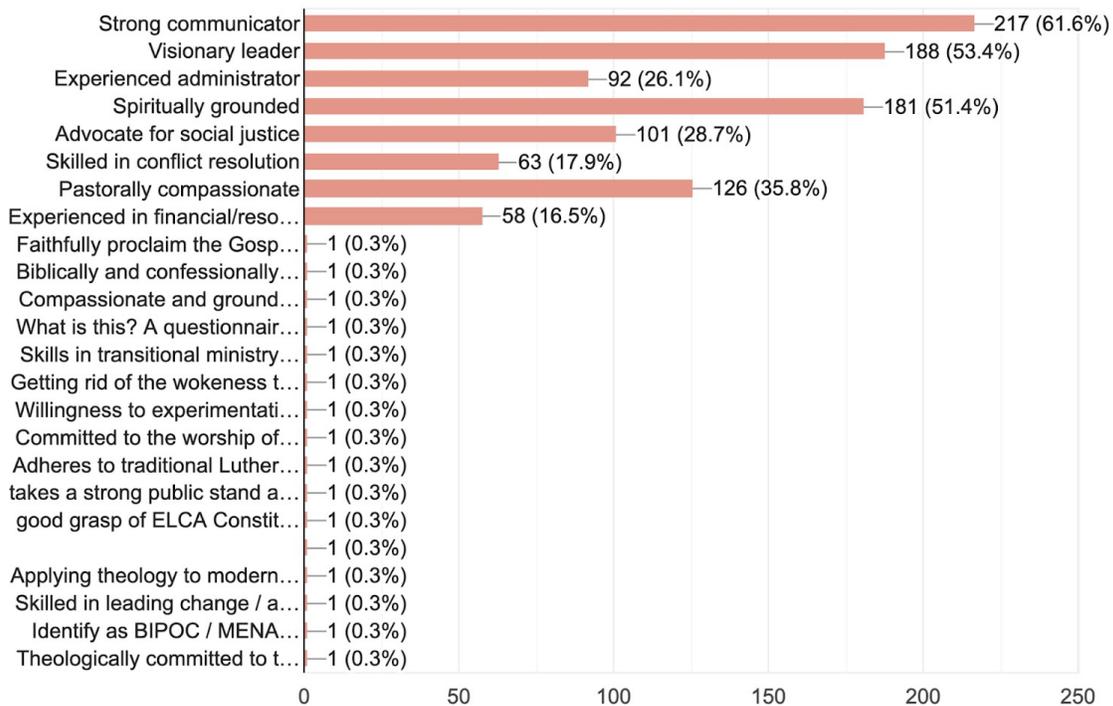
Preparado por RHW Consulting, marzo de 2025

## Análisis cuantitativo

### Cualidades principales

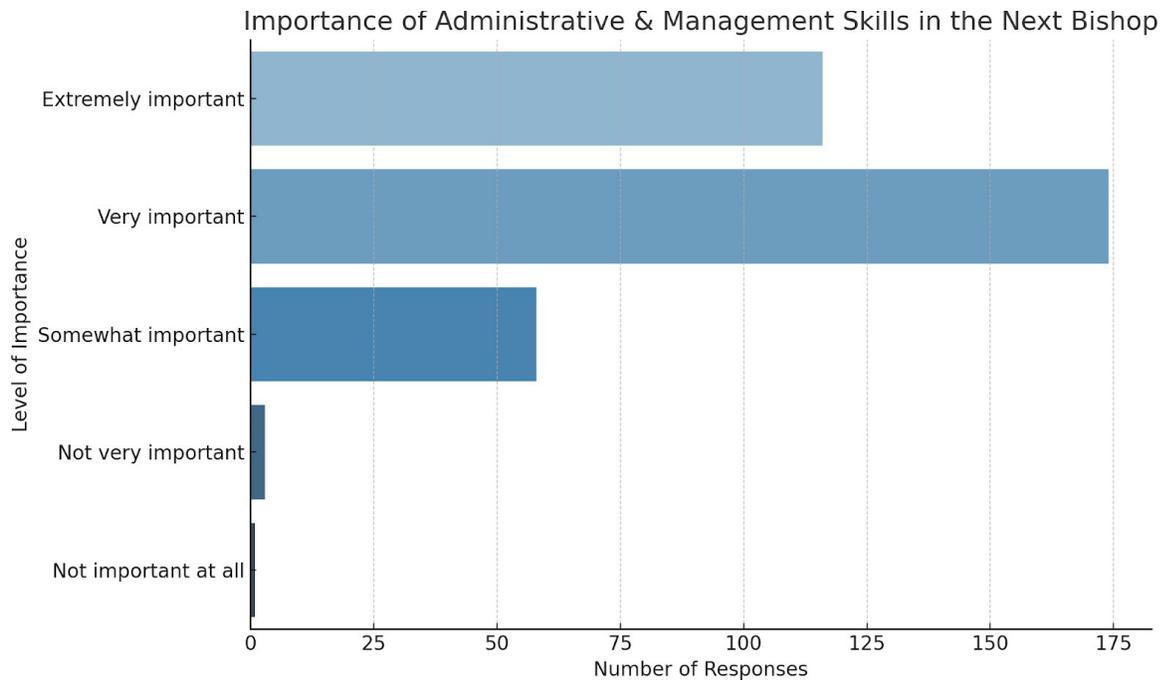
What are the top three qualities you believe are essential for the next bishop? (Select up to three)

352 responses



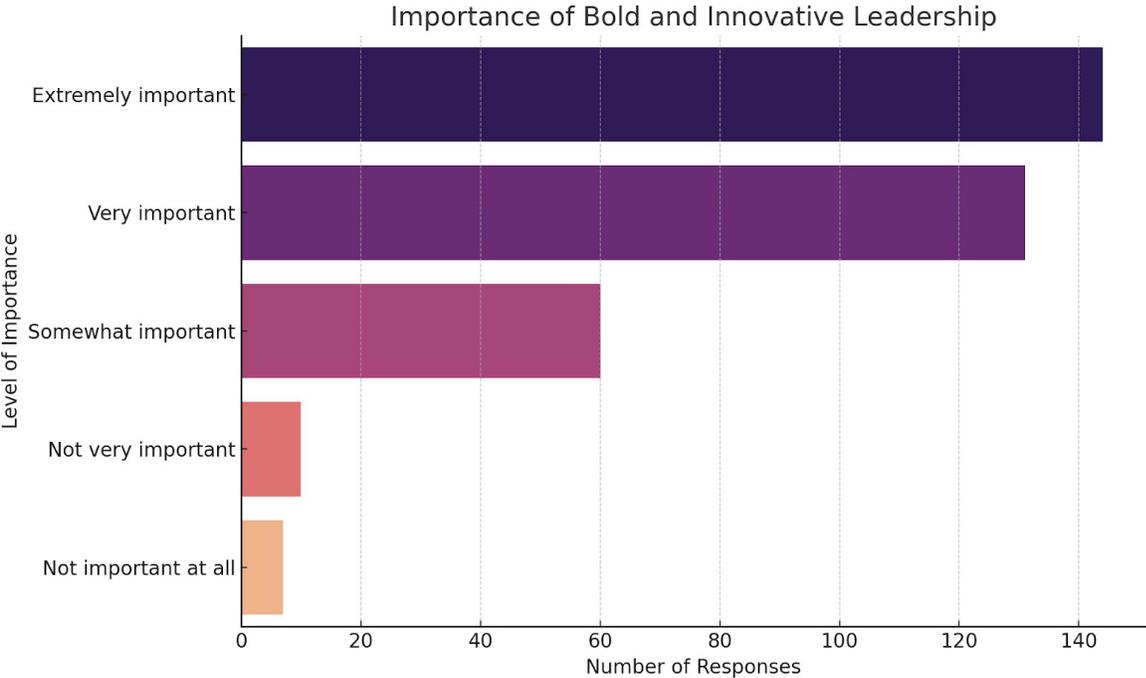
Estas selecciones sugieren que el Sínodo busca un/a líder integral: Alguien que sea profundamente relacional, hábil en el funcionamiento y orientado/a hacia la misión. Los/as Miembros Votantes deben dar prioridad a los/as candidatos/as que demuestren ejemplos tangibles de estos rasgos en funciones de liderazgo.

## Habilidades administrativas



El acuerdo abrumador sobre la importancia de la habilidad administrativa refleja un deseo de liderazgo práctico. El/la Obispo/a debe gestionar una organización compleja: No se trata solo de un papel espiritual, sino de uno que requiere una dirección sólida.

# Liderazgo audaz



**El Sínodo está preparado para un liderazgo que asuma riesgos:** La gente quiere un/a Obispo/a que no tenga miedo de dirigir el cambio, innovar y romper viejos patrones en aras de una nueva vida.

Esto requerirá valentía y una comunidad dispuesta a apoyar dicho liderazgo.

## Voz pública

Los/as encuestados/as quieren un/a Obispo/a que sea **visible, que hable y que participe en el discurso público**. Esto tiene implicaciones sobre el papel del/de la Obispo/a más allá del Sínodo: Cómo interactúa con líderes cívicos/as, socios/as ecuménicos/as y movimientos sociales.

## Liderazgo espiritual

**La base espiritual se consideró fundamental**, especialmente en una época de cambio. Los/as votantes deberían considerar a los/as candidatos/as que puedan articular sus prácticas espirituales y cómo estas dan forma a sus decisiones de liderazgo.

## Análisis cualitativo

Los/as encuestados/as ampliaron las características que quieren ver plasmadas en el/la próximo/a Obispo/a. A continuación, se presentan los cinco temas principales y cómo se manifiestan en la práctica:

### Comunicador/a fuerte

El/la Obispo/a debe mostrar un modelo de comunicación clara, transparente y coherente. En la práctica, esto significa establecer expectativas, compartir las decisiones abiertamente y fomentar el diálogo bidireccional entre los/as líderes del Sínodo y las congregaciones.

### Líder visionario/a

El/la próximo/a Obispo/a debe articular una visión convincente para el futuro del Sínodo, que se base en sus activos, aborde los desafíos directamente e inspire esperanza. Esto incluye adaptarse con valentía a los cambios sociales y dar forma al ministerio para satisfacer las necesidades actuales.

### Administrador/a experimentado/a

La perspicacia administrativa incluye supervisar al personal de manera efectiva, gestionar presupuestos complejos y cuestiones de propiedad, navegar por los conflictos y establecer sistemas operativos claros que apoyen la vitalidad congregacional.

## Espiritualmente arraigado/a

Los/as encuestados/as expresaron un profundo deseo de un/a Obispo que dirija desde el arraigo espiritual. Esto implica una vida de oración visible, integridad teológica, inteligencia emocional y capacidad de nutrir la vida espiritual de los/as demás.

Preparado por RHW Consulting, marzo de 2025

## Defensor/a de justicia social

En la práctica, esto incluye hablar públicamente sobre cuestiones de justicia, capacitar a las congregaciones para que hagan lo mismo y modelar cómo se encarna el amor de Dios en la comunidad, especialmente entre los/as marginados/as.

## Respuestas abiertas: Temas claves

### Desafíos

Los/as encuestados/as mencionaron repetidamente desafíos apremiantes como la disminución de la asistencia a los servicios religiosos, el cierre de congregaciones, personal sobrecargado y una desconexión percibida entre el liderazgo del Sínodo y las congregaciones locales. La gente está cansada de la falta de transparencia y claridad en la toma de decisiones. El/la próximo/a Obispo/a debe dirigir con claridad y empatía, ayudando a las congregaciones a navegar las transiciones mientras restaura la confianza y el propósito compartido en todo el Sínodo.

- «Pérdida de membresía».
- «Disminución de fieles».
- «Ayuda para crear congregaciones más grandes».
- «Asistencia».
- «Reducción de membresía».

### Oportunidades

A pesar de los desafíos, muchos/as expresaron esperanza e identificaron claras oportunidades de crecimiento. Esto incluye un enfoque renovado en los ministerios de jóvenes y adultos jóvenes, asociaciones comunitarias colaborativas, uso creativo de propiedades y un compromiso multicultural vibrante. El/la Obispo/a debe ser un catalizador de la innovación, identificando y apoyando experimentos en el ministerio que reflejen la iglesia presente y futura.

- «Enfoques innovadores en cuanto a la dotación de personal de las congregaciones (pequeñas y moribundas): Ser una voz profética en los tiempos despiadados en los que vivimos actualmente».

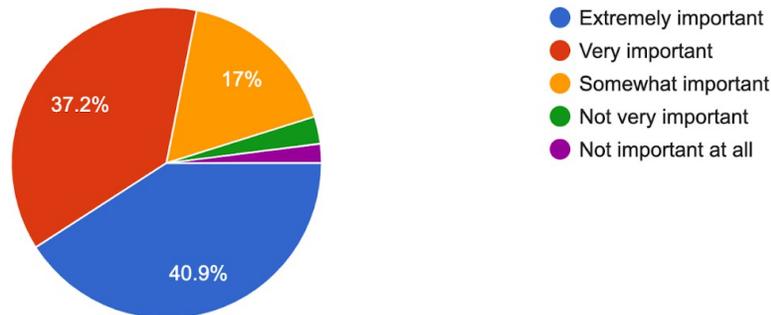
- «La formación de más diáconos sinodales»
- «Más iniciativas basadas en la comunidad»
- «Aumentar la asistencia a la iglesia y el número de miembros».
- «Guiarnos en la batalla contra los falsos cristianos que vomitan odio y exclusión. Convertirnos en una voz visible del amor de Cristo».

Preparado por RHW Consulting, marzo de 2025

## Liderazgo audaz

How important is it for the synod under the guidance of the bishop to take bold and innovative action to reimagine ministry?

352 responses



Los/as encuestados/as piden un/a Obispo/a valiente y dispuesto a dirigir el cambio. Esto incluye enfrentarse a sistemas obsoletos, abordar públicamente cuestiones de justicia y animar a las congregaciones a asumir riesgos para prosperar. El liderazgo audaz se manifiesta manteniéndose firme en los valores arraigados en el Evangelio, incluso cuando ese liderazgo sea contracultural.

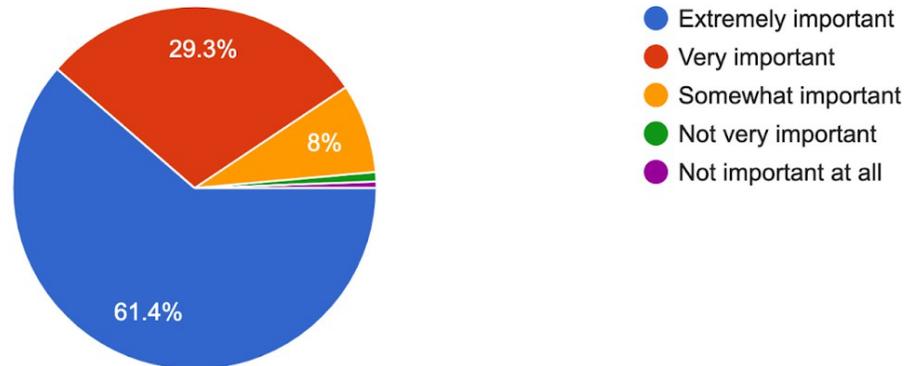
- «Fomentar las asociaciones ecuménicas y los usos creativos de los bienes patrimoniales».
- «Ser receptivo con las congregaciones y reclutar personas para el ministerio».
- «Llegar a la comunidad, incluyendo a los/as marginados/as».
- «Interacciones más fuertes con las congregaciones y los pastores. Participación de jóvenes».
- «Involucrar a personas que no participan en las iglesias».

Preparado por RHW Consulting, marzo de 2025

## Prácticas espirituales

How important is it for the bishop to model a strong and visible spiritual life?

352 responses



Un tema recurrente fue el deseo de un/a Obispo/a cuyo liderazgo fluya desde una profunda base espiritual. Esto incluye una vida de oración visible, fluidez en las Escrituras, inteligencia emocional y presencia pastoral. El/as Obispo/a debe encarnar estos rasgos no solo en su vida privada, sino también en reuniones, comunicaciones y momentos de testimonio público.

- «Comunicación moral; con principios; honesta y excelente con todas las personas».
- «Fidelidad en las prácticas y devociones del ministerio histórico cristiano de la Palabra y los Sacramentos».
- «Gran erudito/a de la Biblia».
- «El/la Obispo/a debe ser riguroso/a en el estudio bíblico y teológico y estar dispuesto/a a criticar afirmaciones exegéticas y teológicas cuestionables: una responsabilidad episcopal fundamental».
- «Exuberancia juvenil de la fe, voluntad ferviente de llegar a los/as necesitados/as».

## Esperanzas y expectativas finales

En los comentarios finales, los/as encuestados/as expresaron la necesidad de autenticidad, compasión, integridad y visión. La gente quiere un/a Obispo/a que se muestre, que sea accesible, comprometido/a y que no tenga miedo de decir verdades duras. El Sínodo está hambriento de un liderazgo transformador, no transaccional.

- «Buena capacidad para escuchar».
- «Ser accesible».
- «Necesitamos a alguien con imaginación y que no se quede estancado/a en el *statu quo*».
- «Obtener una respuesta de la oficina principal... es muy difícil con tantos empleados diferentes. Actúan como si no les importara».

- «Espero que el/a Obispo/a pueda inspirar a sus pastores/as para que sean pastores/as de sus feligreses y vayan más allá en sus comunidades. Además, espero que puedan inspirar y apoyar a sus líderes laicos/as, de manera que ellos/as también puedan ser pastores/as.

Preparado por RHW Consulting, marzo de 2025

## Análisis demográfico

### Distribución por edades

- 65-74: 101 encuestados/as
- 55-64: 90 encuestados/as
- 75+: 82 encuestados/as
- 45-54: 31 encuestados/as
- 35-44: 27 encuestados/as
- 25-34: 14 encuestados/as
- Otros: 2 encuestados/as

### Raza/etnia

- Blanco o de ascendencia europea: 285 encuestados/as
- Prefiero no responder: 20 encuestados/as
- Negro/a o afroamericano/a: 12 encuestados/as
- Latino/a/e o hispano/a: 11 encuestados/as
- Multirracial o birracial: 4 encuestados/as
- Asiático/a o isleño/as del Pacífico: 3 encuestados/as
- Blanco/a o de ascendencia europea, nativo/a americano/a, de las poblaciones originarias o indígena: 2 encuestados/as
- Latino/a/e o hispano/a, blanco/a o de ascendencia europea, asiático/a o de las islas del Pacífico, nativo/a americano/a, de las poblaciones originarias o indígena, de Oriente Medio o norte, africano/a, multirracial o birracial, a través del ADN ancestral. Hace poco descubrí que soy una mezcla genética de todo, pero me represento como Blanco/a Europeo/a: 1 encuestado/a
- Blanco/ o de ascendencia europea, nativo/a americano/a, de las poblaciones originarias o indígena, multirracial o birracial: 1 encuestado/a
- Latino/a/e o hispano/a, nativo/a americano/a, de las poblaciones originarias o indígena: 1 encuestado/a

- Asiático/a o isleño/a del Pacífico, multirracial o birracial: 1 encuestado/a
- Ascendencia mixta que no encaja en estas categorías: 1 encuestado/a
- Latino/a/e o hispano/a, multirracial o birracial: 1 encuestado/a
- Blanco/a o de ascendencia europea, asiático/a o isleño/a del Pacífico, multirracial o birracial: 1 encuestado/a
- Negro/a o afroamericano/a, latino/a/e o hispano/a, blanco/a o de ascendencia europea, multirracial o birracial: 1 encuestado/a

Preparado por RHW Consulting, marzo de 2025

- Blanco/a o de ascendencia europea, de Oriente Medio o del norte de África: 1 encuestado/a

## Identidad de género

- Mujer: 219 encuestadas
- Hombre: 110 encuestados
- Prefiero no responder: 10 encuestados/as
- Mujer, hombre: 1 encuestado/a
- Hombre, género queer/género fluido: 1 encuestado/a
- No binario: 1 encuestado/a

## Orientación sexual

- Heterosexual/hetero: 286 encuestados/as
- Prefiero no responder: 24 encuestados/as
- Gay: 11 encuestados/as
- Queer: 5 encuestados/as
- Lesbiana: 5 encuestadas
- Bisexual: 4 encuestados/as
- Lesbiana, queer: 2 encuestadas
- Heterosexual/hetero, lesbiana: 1 encuestada
- Pansexual: 1 encuestado/a

## Situación de discapacidad

- No me identifico como persona con discapacidad: 281 encuestados/as
- Me identifico como una persona con discapacidad: 28 encuestados/as
- Prefiero no responder: 24 encuestados/as

- Covid prolongado. Una especie de discapacidad en mi caso, pero también una especie de no: 1 encuestado/a
- Tengo algunas limitaciones de edad, pero no diría que es una discapacidad: 1 encuestado/a

## Idioma principal

- Inglés: 328 encuestados/as
- Inglés, español: 7 encuestados/as
- Prefiero no responder: 6 encuestados/as
- Español: 5 encuestados/as
- Inglés, ASL: 1 encuestado/a

## Perspectivas reflejadas

- A veces: 163 encuestados/as
- Sí: 110 encuestados/as
- No: 42 encuestados/as
- No estoy seguro/a: 36 encuestados/as

Preparado por RHW Consulting, marzo de 2025

## Perfil narrativo del Sínodo

El Sínodo Metropolitano de Nueva York es una comunidad compleja y vibrante de congregaciones con un profundo compromiso con la fe y la justicia. A través de la encuesta, queda claro que las personas de todo el Sínodo buscan **un/a Obispo/a que tenga una base espiritual, sea un valiente agente de cambio y un/a líder relacional que se comuniquen de manera clara y consistente**. Los/as líderes registrados/as a menudo enfatizaron la importancia de tener un/a Obispo/a que sea un/a «pastor/a de pastores/as», alguien que entienda las cargas del ministerio, ofrezca cuidado y aliento y pueda guiar en tiempos de crisis. Los/as líderes laicos/as y los/as miembros/as, por otro lado, hicieron hincapié en la necesidad de transparencia administrativa, capacidad de respuesta y claridad sobre el papel del/de la Obispo/a en la vitalidad de la congregación.

Lo que está en juego en esta elección es el futuro del liderazgo en un sínodo que se enfrenta a un verdadero declive en asistencia, finanzas y energía. Si las voces capturadas en este informe no se toman en serio, existe el riesgo de perpetuar patrones de desconexión, agotamiento y pérdida de oportunidades. Sin embargo, si se acepta la aportación de este proceso de discernimiento, el Sínodo tiene el potencial de elegir a un/a Obispo/a que dirija con sabiduría,

valentía y amor; renovando la confianza, profundizando las relaciones y re-imaginando cómo es un liderazgo fiel para un nuevo día.