

IGLESIA DE LOS HERMANOS

INSTRUCCIONES PARA EL PERFIL CONGREGACIONAL

Vea las guías de la colocación Pastoral

FAVOR DE LEER ESTAS INSTRUCCIONES ANTES DE COMPLETAR EL PERFIL

Esta información ayudará para llenar el formulario del Perfil Congregacional. Un ejemplo esta incluido en este manual.

Siga con cuidado las instrucciones y esté seguro de completar toda la información.

La membresía, el promedio de asistencia al servicio de adoración, total de las ofrendas y diezmos, lo gastos y otras salidas deben ser tomada esta información del Informe Anual, además explicar cual posición está vacante (Pastor, Equipo Pastoral, Pastor Asociado, Ministro de los Jóvenes, etc). Además, indique si es Tiempo-completo (TC), Medio-tiempo (MT) o interino (Int).

FECHA DE LA
VACANTE

La fecha en que se espera que el aplicante empiece a servir en la Congregación.

DIRECCION DE LA
CONGREGACIÓN

Ponga la dirección de la congregación y describa su ubicación: rural, Villa o pueblo, suburbio, ciudad , centro de la ciudad. Si es un pueblo o una ciudad menciones la población.

Indiquen un dirección que sea clara para encontrar a la iglesia.

LA PERSONA QUE
PRESIDE LA JUNTA
NOMBRE Y DIRECCIÓN

Incluyan el nombre de la persona que preside la junta de la iglesia o el que El comité de búsqueda pastoral, su dirección y TELEFONO INCLUYENDO EL CODIGO DE AREA donde a la persona se le pueda localizar.

EL PASTOR ACTUAL
Y PASADOS.

Ponga los nombres de las tres últimas personas que han servido a la Congregación como pastores, incluya el tipo de servicio (TC, MT, INT), El año en que empezaron sus servicios y cuando terminaron. Si han estado Sin pastor por mas de un año, indiquen esto en la primera línea.

INFORMACIÓN
CONGREGACIONAL

Esto puede incluir los siguientes asuntos:
Promedio de asistencia en la escuela dominical.....potencial para crecer.....
Tipo de estructura organizacional....educación y grupos de interés.....metas
Y objetivo de la congregación....ministerios especiales.....información
Sobre la comunidad....oficina....ubicación....modelos del personal.....
Circunstancias actuales.....información estadística, etc. Pueden usar hojas
Adicionales de ser necesario:

**ORIENTACIÓN
DE LA DESCRIPCIÓN
CONGREGACIONAL**

IMPORTANTE: *Las siguientes instrucciones son diferentes de otras que usted haya leído antes. Favor de analizarlas con mucho cuidado.*

Esta serie de asuntos le ayudará a otros a entender como la congregación actúa en relación al ministerio. Esta sección es una guía para orientación y no pretende ser algo legalista. Cada asunto se define en dos declaraciones que representan diferentes enfoques. Hay seis encasillados. Ustedes tienen que decidir cual declaración define mejor a su congregación. Si la declaración de la izquierda representa el enfoque, marque una de los tres encasillados de acuerdo al grado de inclinación en esta dirección, Si la declaración de la derecha es mejor, marque uno de los tres encasillados.

Las dos declaraciones, no siempre son opuestas. Muchas veces representan enfoques que la iglesia tiene. En este caso, uno de los dos encasillados en el medio sería la mejor respuesta. En otros casos ninguna de las declaraciones representan la orientación de su iglesia. Cuando esto sea así, deje los espacios en blanco. Recuerden que dejar los encasillados en blanco significa una respuesta: ninguna de las declaraciones representan la orientación de su congregación.

Favor de recordar que esta descripción solamente define el estilo de ministerio, no es una prueba de efectividad o fortaleza. Aunque ustedes pueden tener una opinión definitiva de cual respuesta es mejor, no hay preguntas correctas o equivocadas en este cuestionario.

Los seis encasillados tienen el siguiente significado:

Su enfoque hacia la Comunidad es fuerte

			X		

Una X aquí indica que la congregación se inclina a esta Declaración

Como un ejemplo, esta congregación ha completado lo siguiente:

Las personas entran a la Iglesia por la puerta del Frente.

			X		

Usan la entrada por la parte donde está el estacionamiento.

(Mas personas usan la entrada donde está el estacionamiento.)

Cantan mejor con el Órgano.

	X				

Cantan mejor con el piano.

(La congregación tiende a cantar mejor con el órgano.)

Prefiere que el predicador Use una bata.

					X

No desea que el predicado use bata

(La congregación fuertemente se opone al uso de una bata.)

PRIORIDADES PARA EL MINISTERIO

Instrucciones sobre este asunto están incluidas en el perfil.

LA MISION DE LA CONGREGACION

Use esta sección para describir la misión de la congregación: ¿Cuales son los propósitos, metas, objetivos y programas que ayudarán para cumplir la misión?

EXPECTATIVAS PARTICULARES DEL PASTOR

Comenzando con la frase "Nosotros queremos en pastor que....." incluya las expectativas.....necesidades que el comité y la junta sienten que deben ser ser llenadas por el pastor....ministerios especiales que se esperan del pastor y la Congregación.

COMENTARIOS DEL EJECUTIVO/ MINISTRO DEL DISTRITO

El Ejecutivo / Ministro del Distrito se espera que haga sus comentarios que sean apropiados en esta sección.

COSTO DEL PROGRAMA PASTORAL

Instrucciones para esta sección están incluidas en el perfil. Sin embargo, aquí algunas instrucciones.

Fondo para vivienda: Las congregaciones que tienen casa pastoral pueden contribuir con el 1% del valor en el mercado de la propiedad anualmente en nombre del pastor. Este fondo nacional ha sido diseñado para proveer a las congregaciones la oportunidad de ayudar a los pastores para usar estos fondos acumulados después que se jubilen (retiren) o para comprar una casa antes de jubilarse.

(Vea el Documento de la Conferencia Anual del 1975 titulado: "Fondo de Viviendas para los Pastores.")

Escala salarial: La escala salarial para los pastores es informada cada año a la conferencia anual cada año. Esta revisión es determinada por el Comité Asesor de Compensación y Beneficios. Una explicación completa sobre salarios y beneficios es provista en las Guías para Salario y Beneficios de los Pastores las cuales están disponible en las oficinas del distrito.

**PLAN MINISTERIAL
DE SALUD Y VIDA**

Un departamento en las oficinas centrales en Elgin, Illinois, conocido como: The Brethren Benefit Trust administra un plan medico para la Iglesia de los Hermanos. Este plan incluye: Seguro de Vida, seguro médico y seguro para incapacidad fisica. Información referente a este programa y sus beneficios se pueden conseguir en la oficinas centrales o llamando al número libre de costo: 1-800-746-1505 o a través del Ejecutivo / Ministro del Distrito.

PLAN DE PENSIONES

También este plan de pensiones es administrado por el Brethren Benefit Trust se puede conseguir información llamando al teléfono 1'800-746'1505 o a través del Ejecutivo-Ministro del Distrito.

**PREPARACION
Y EXPERIENCIA**

Es importante completar estas dos secciones de manera que puedan armonizar en ambos términos, preparación y experiencia..

**OTRAS
INSTRUCCIONES**

En esta sección, es importante el indicar cualquier instrucciones relacionadas con las aperturas hacia las personas, edad, sexo, estado marital, trasfondo Étnico, etc.

Entregue este formulario completado al Ejecutivo / Ministro de su distrito. Copies deben ser compartidas con todos los distritos y el seminario y con los pastores que están disponibles como se indica en: "Instrucciones para la Búsqueda."

Oficina de Ministerio
Junta General de la Iglesia de los Hermanos
1451 Dundee Avenue
Elgin, Illinois 60120-1694
USA.

IGLESIA DE LOS HERMANOS PERFIL CONGREGACIONAL

CONGREGACION _____

FECHA _____

Distrito _____ Membresía _____ Promedio servicio de adoración _____

Ingresos totales _____ Salidas _____ Plaza disponible _____

FECHA EN QUE ESTARA VACANTE _____

DIRECCION DE LA CONGREGACIÓN _____

Ciudad _____ Estado / Provincia _____
País _____ Código _____

Ubicación geográfica _____

NOMBRE Y DIRECCION DE LA PERSONA QUE
PRESIDE LA JUNTA OFICIAL _____

Ciudad _____ Estado / Provincia _____
País _____ Código _____

TELEFONO (horas del día) () _____ noches () _____

EL PASTOR ACTUAL
PASTORES ANTERIORES
(Menciones los últimos tres
y las fechas en que ministraron)

Nombre y Apellidos	Inicio M / A	Fin M / A

VIDA CONGREGACIONAL. (Ejemplos: Escuela dominical, potencial de crecimiento, organización, estructura, personal adicional, etc.)

DESCRIPCION DE LA ORIENTACION CONGREGACIONAL (vea las instrucciones)

NOTA: La auto-evaluación de la congregación en la primera línea. La evaluación del Ejecutivo /Ministro del Distrito en la segunda línea.

A. EN RELACION CON LAS PERSONAS, LA CONGREGACION

- | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|---|
| 1. Es reservada pero acepta nuevas personas. | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center;">1</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> | 1 | | | | | | | | 2 | | | | | | | | Es amigable, abierta y con el tiempo acepta a nuevas personas. |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Acepta la diversidad en la membresía. | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center;">1</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> | 1 | | | | | | | | 2 | | | | | | | | Espera que las personas acepten las normas de la congregación. |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Trata de envolver a los miembros en las responsabilidades de la Iglesia. | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center;">1</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> | 1 | | | | | | | | 2 | | | | | | | | Pone muchas responsabilidades en pocos líderes. |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Tratando con los conflictos se parcializa y trata de ganar el argumento. | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center;">1</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> | 1 | | | | | | | | 2 | | | | | | | | Trata a través del dialogo, cediendo y recibiendo en busca de un acuerdo. |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

B. RELACIONADO CON EL LIDERATO, LA CONGREGACION

- | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 5. Espera que el pastor haga la organización. | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center;">1</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> | 1 | | | | | | | | 2 | | | | | | | | Espera tener responsabilidades en la organización. |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. Tiene un liderato que genera ideas. | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center;">1</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> | 1 | | | | | | | | 2 | | | | | | | | Tiene un liderato que adopta ideas. |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. Para traer cambios están listos para tener conflictos y confrontación. | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center;">1</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> | 1 | | | | | | | | 2 | | | | | | | | Para traer cambios evitan conflictos y confrontación. |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. Tienen iniciativa y asumen responsabilidades. | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center;">1</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> | 1 | | | | | | | | 2 | | | | | | | | Esperan la guía y aprobación del pastor. |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. Apoyan un estilo de liderato que trata nuevas ideas. | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center;">1</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> | 1 | | | | | | | | 2 | | | | | | | | Prefiere un liderato que sigue normas establecidas. |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10. Provee un apoyo mínimo para la misión fuera de la iglesia. | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center;">1</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> | 1 | | | | | | | | 2 | | | | | | | | Provee un fuerte apoyo a la misión fuera de la Iglesia. |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11. Espera que el pastor tenga la habilidad de hacer bien todas las funciones pastorales. | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center;">1</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> | 1 | | | | | | | | 2 | | | | | | | | Prefieren un pastor que tenga habilidades en áreas específicas, Ej. Administración, predicar, etc. |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

C. CUANDO ESTA PLANIFICANDO, PROGRAMANDO Y EVALUANDO, LA CONGREGACION

- | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|---|
| 12. Tiene planes definidos y procedimientos para situaciones que se puedan presentar. | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center;">1</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> | 1 | | | | | | | | 2 | | | | | | | | Enfrentan las situaciones según se presentan. |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13. Al hacer las decisiones envuelve a los grupos en el proceso. | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center;">1</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> | 1 | | | | | | | | 2 | | | | | | | | Depende de líderes fuertes para hacer las decisiones. |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14. Evalúa su misión y estilo regularmente | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center;">1</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> | 1 | | | | | | | | 2 | | | | | | | | Resiste auto-evaluación |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15. Define su misión, establece metas, y las evalúa regularmente. | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center;">1</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> | 1 | | | | | | | | 2 | | | | | | | | No ve ningún valor en establecer metas y evaluarlas. |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16. Apoya el programa de la denominación | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center;">1</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> | 1 | | | | | | | | 2 | | | | | | | | No apoya el programa de la denominación. |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

D. CON RELACION A LA COMUNIDAD, LA CONGREGACION

17. Se envuelve en la comunidad.

1						
2						

Raramente se envuelve.

18. Expresa su opinión cuando hay Asuntos controversiales que afectan A la comunidad.

1						
2						

Cree que esto no es apropiado.

E. RELACIONADOS CON PUNTOS DE VISTAS TEOLOGICOS, LA CONGREGACION

19. Tiene puntos de vistas teológicos estables.

1						
2						

Sus puntos de vistas teológicos siempre están cambiando.

20. Cree que la Biblia es literal.

1						
2						

Cree que la Biblia necesita ser interpretada.

21. Siente que las decisiones éticas deben estar basadas en principios absolutos.

1						
2						

Siente que deben ser hechas a la luz de las circunstancias.

F. RELACIONADO CON LA PREDICACION, LA ENSEÑANZA Y LA ADORACION, LA CONGREGACIÓN

22. Prefiere que la predicación sea informal.

1						
2						

Prefiere que sea formal.

23. Desea ser confrontada y motivada.

1						
2						

Prefiere que sea confortable y segura.

24. Prefiere que el servicio de adoración sea estricto.

1						
2						

Prefiere formas variadas en el servicio de adoración.

G. RELACIONADO CON LAS VISITAS PASTORALES, LA CONGREGACION

25. Prefiere que visite a los miembros de la iglesia.

1						
2						

Prefiere que visite a nuevas personas.

26. Espera que el pastor visite cuando la necesidad se presente.

1						
2						

Espera que el pastor visite en forma sistemática.

PRIORIDADES PARA EL MINISTERIO.

Ponga un numero en cada encasillado sobre las habilidades Del pastor. El 1 sería lo mas alto y el 5 lo mas bajo. Traten de De llenar todos los encasillados.

	1	2	3	4	5
Distrito y Denominación					
Actividades ecuménicas					
Liderato evangelístico					
Liderato en desarrollo					
Ministerio en la comunidad					
Habilidad organizacional					
Cuidado pastoral					
Predicación					
Relacionado con los niños					
Relacionado con los adultos					
Relacionado con los jóvenes adultos					
Relacionado con los jóvenes					
Enseñanza					
Visitación					
Trabajando con grupos					
Liderato en la adoración					

DISTRIBUCION EDADES Y SEXO

(Para esta información use la lista de miembros activos para esta información) Indique el numero de cada grupo de acuerdo a las edades.

Masculino	Edades	Femenino
	0 – 12	
	13 – 18	
	19 – 30	
	31 – 45	
	46 – 60	
	61 – 75	
	Más de 75	

