

## IGLESIA DE LOS HERMANOS

# CANDIDATOS PARA EL MINISTERIO PROGRAMA DE PREPARACION PARA EL MINISTERIO (RFM)

El Concilio de Ejecutivos de los Distritos (CODE) y el Seminario Teológico Betania, en consulta con el Concilio Asesor Ministerial (MAC), trabajaron en cooperación para formular lo que se conoce como Cualidades (Sesión 1) y Competencias (Sesión II) para el ministerio. La Sesión III trata con la política y con el proceso de pre-licenciamiento.

### I. CUALIDADES MINISTERIALES

#### A. Temas y Escritura Bíblica

En el documento sobre "Liderato Ministerial" aprobado por la Conferencia Anual en el 1999 nos señalan que cualidades y competencias están fundadas en las escrituras. Una lista parcial de temas y escrituras están impresas en la parte de abajo:

- En Cristo, el creyente es una nueva criatura (2 Cor. 5:17-18).
- El creyente está siendo cambiado hacia la imagen de Cristo (2 Cor. 3:18)
- El creyente crece hacia la madurez (Efesios 4:13).
- Los seguidores de Cristo viven en integridad (Mateo 5:33-37).
- Los cristianos creemos que la vida es sagrada (Mateo 5:21-24)
- Los hermanos y hermanas buscan la sanidad y la reconciliación (Mateo 5:25-16, 43-48; 6:12, 14-15; 18:15-17; Rom. 12:14-21).
- Los creyentes están comprometidos a tener altos valores (Mat. 6:19-24).
- Los seguidores de Cristo se abstienen de aquellas cosas que dañan y destruyen el cuerpo (I Cor. 6:19-20).
- Nueva vida para el creyente se define como un cambio de su vieja conducta (I Tim. 3:2-13; Tito 1:5-8; 2:2-8; Gálatas 5:19-24).
- Los hermanos y hermanas en Cristo viven en una comunidad de amor donde cada parte del cuerpo es valiosa (I Cor. 12; Efesios 4):

Aunque estas cualidades aplican a todos los que están bautizados, ellos son de suma importancia para aquellos que han sido ordenados o licenciados para el liderato ministerial. Las cualidades en la mayoría de los casos son "desarrolladas" en vez de ser "aprendidas" y son un modelo de parte de respetados y apreciados líderes de las congregaciones. Es saludable cuando podemos nombrar las cualidades deseadas y las indeseables para determinar el grado de ellas. El programa de Preparación para el Ministerio (RFM) esta diseñado para ayudar a descubrir estas cualidades en un candidato al ministerio a través del uso de medidas profesionales y uso del material en la "Guía de Entrevista Previa para la Licenciatura," y la entrevista por la Comisión Ministerial del Distrito.

## **B. El Proceso Completo para el Discernimiento**

Los sistemas profesionales, que están enumerados y definidos en la Sesión I, representan solamente una parte en el proceso de discernimiento. La Comisión Ministerial del Distrito (o un comité de entrevista que sea nombrado) deberían tener una variedad de preguntas para el candidato y prestar mucha atención a las respuestas en la “entrevista previa para la licenciatura” ¿Cual es el entendimiento que el candidato tiene sobre Dios, Jesucristo, el Espíritu Santo, la Iglesia Universal Cristiana, las escrituras y la Iglesia de los Hermanos?

Mientras reconocemos y apreciamos los diferentes dones y las libertades individuales, tenemos que estar seguros si el candidato se siente confortable o no con las creencias y practicas de la Iglesia de los Hermanos. ¿Esta el candidato listo para articular las doctrinas, creencias y practicas de la Iglesia de los Hermanos? ¿Puede el candidato confirmar la posición de la Conferencia Anual en una gran variedad de asuntos? ¿Cuál es el entendimiento del candidato con el poder y autoridad de un líder, es este entendimiento compatible con el entendimiento de la Iglesia señalados en los pasajes bíblicos en la parte de arriba? ¿Cuál es la naturaleza de la formación espiritual, y cual es el entendimiento de lo que significa un líder espiritual? ¿Cómo entiende el candidato el papel de la Biblia guiando tanto a (la persona como la comunidad de fe) para discernir la voluntad de Dios y el propósito de la vida en el mundo de hoy? ¿cuál es la naturaleza de la vida devocional y de oración del candidato? ¿Está el candidato disponible a aceptar el consejo y guía de la Comisión Ministerial del Distrito referente a la preparación ministerial?

Estas son algunas preguntas y preocupaciones que deberían ser hechas al candidato ministerial en la entrevista previa para el licenciamiento y a través de todos los años de preparación antes de su ordenación. *Es importante para la Comisión Ministerial (o el comité entrevistador) reconocer que estas personas que están entrando al proceso de discernimiento, pueden no tener todas las respuestas y esto es razonable.* Estas preguntas señalan la excelencia en la educación ministerial. Cuando el ministro licenciado halla terminado su educación ministerial el o ella estarían listos para responder estas preguntas con mayor profundidad como parte del proceso previo a la ordenación.

Además de las preguntas y preocupaciones señaladas en la parte de arriba, las siguientes guías profesionales enumeradas en la Sesión 1.E. ayudará al candidato y a la Comisión Ministerial en el proceso de discernimiento.

## **C. Cualidades que son deseables para el Ministro Ordenado**

Nadie posee todas estas importantes cualidades. También es importante señalar que el tener la mayoría de estas cualidades no garantiza el éxito en el ministerio. Es cierto que nadie esta excluido de algunas de estas cualidades, pero al no tener la mayoría de ellas esto puede resultar en fracaso en el ministro a nivel personal e interpersonal. Es importante notar que las cualidades que son enumeradas en la parte de abajo, son aquellas que pueden ser identificadas y evaluadas en el Programa de Preparación para el Ministerio (RFM).

1. Dispuesto al dialogo con nuevas ideas y experiencias.
2. Accesible-otros se sienten cómodos de tenerle como líder.
3. Conciente, responsable y con principios.
4. Comprometido con el llamado de Dios y la Iglesia.
5. Interesado en desarrollar habilidades interpersonales.
6. Altruista-procura el bienestar de otros.

7. Compasivo—tiene sentimientos por las otras personas.
8. Entusiasta acerca del ministerio.
9. Emprendedor.
10. Motivador.
11. Puede aprender de las críticas.
12. Comprensivo.
13. Listo para tratar con los cambios.
14. Tiene interés en el servicio social.
15. Tiene base religiosa: valores, moralidad, ética, base escritural, teología, vida de oración.
16. Entusiasta sobre escribir y hablar en público.
17. Si es extrovertido, interesado en aprender a procesar ideas y conceptos.
18. Si es introvertido, interesado en aprender a procesar ideas y conceptos con otros.
19. Genuino—no es presumido.
20. Le gustan los sistemas administrativos.
21. Es estable en el aspecto emocional y psicológico.
22. Tiene visión y sentido de dirección en el liderato.
23. Es paciente con el mismo y con otros.
24. Capaz de perdonar a otros y a si mismo.
25. Capaz de aceptar el perdón.
26. Posee un “don para tratar con otros.”
27. Tiene dominio propio y es confidente.
28. Su estilo de liderato es colectivo.
29. Capaz de presentar su posición en cuanto a su fe personal.
30. Realmente le agradan las personas.

#### **D. Cualidades que no son deseables para el Ministro Ordenado**

Cualidades que son indeseables a veces son asociadas con desorden de la personalidad, si no son tratadas, pueden ser una derrota en el ministerio. Aunque personas mentalmente saludables pueden exhibir algunas de estas indeseables cualidades, una conducta fija en algunas de estas cualidades mencionadas en la parte de abajo pueden ser causa de preocupación. El programa RFM ayuda a identificar estas cualidades indeseables y ayuda a la persona a buscar ayuda terapéutica.

1. Exhibe una conducta aislada---muy sensitivo hacia la critica o rechazo.
2. Dependiente---depende mucho de otros para llenar necesidades personales.
3. Reacciones teatrales---reacciona de manera exagerada en pequeñas situaciones.
4. Narcisista—siempre llamando la atención hacia él.
5. Agresivo—siempre demandando de otros; palabras y acciones parecen hostiles.
6. Compulsivo---todo lo lleva a un extremo; desea ser perfeccionista.
7. Negativo.
8. Paranoico---cree que otros tienen razones dañinas.
9. Excesivamente ansioso.
10. Deprimido.
11. Tiene pensamiento divagantes.
12. Muestra una ira excesiva y una actitud hostil.
13. Impulsivo.
14. Muy vulnerable.

15. Demasiado consciente de sí mismo.
16. Inclinado al uso de sustancias.
17. Inclinado a tener una conducta abusiva.
18. Demasiado modesto.
19. Testarudo.
20. Desconfiado.
21. Búsqueda constante de aprobación.
22. Dado a juzgar a otros.
23. Intolerante hacia las diferencias.
24. Imponente, siempre tiene la necesidad de ganar.
25. Rígido.
26. Falta de claridad en cuanto al llamado de Dios y la Iglesia.
27. Falta de confianza en si mismo.
28. Tiene dificultad de perdonar a otros y así mismo.
29. Tiene dificultad de aceptar el perdón.
30. Tiene dificultad para formular una posición personal de su fe.

#### **E. Instrumentos Profesionales de Medidas Psicológicas y Evaluación.**

Los instrumentos del RFM descritos en la parte de abajo identifican, miden y evalúan las cualidades deseables e indeseables en el ministerio.

1. *Inventario Vocacional Strong Campbell*. Identifica aquellos puntos de interés que son mas apropiados para el trabajo en el ministerio, la Iglesia de los Hermanos en particular.
  - a. Tener facilidad de usar las palabras en un esquema mental, tener opiniones, ideas, y poderlas articular verbalmente en una manera persuasiva.
  - b. Relacionarse en forma interpersonal, expresar calor humano sin necesidad de ser condescendiente y paternalista. Compartiendo con otros como proveedores de servicios.
  - c. Interesarse en la religión con un sentido de la presencia de Dios y buscando un sentido superior de la vida mejor que el que ofrece el mundo secular.
  - d. Emplear habilidades específicas tales como: arte, escribir, música y drama en el ministerio.
2. *Tipo de Indicadores: Myers-Briggs*. Identifican los tipos de personalidad descritos por el candidato, lo cual determina la rutina de la vida diaria y cuales de ellas se puede esperar que modele su estilo básico de liderazgo. Esto incluye....
  - a. El flujo de energía psíquica y física---sin importar si alguien prefiere esta energía interior o exterior.
  - b. Método de almacenar conocimiento, sea con hechos o intuición o con una integración de intuición y hechos.

- c. La manera más confortable de procesar información, sean estas decisiones importantes o triviales, son hechas con lógica y objetivamente.
- d. La manera de estructurarse y organizarse en su ambiente, ordenadamente o de manera espontánea. Cualquiera sea el tipo de personalidad esa será la que la persona usará en su ministerio. Modela y da sabor a todas las funciones ministeriales: administración, visitación, predicación, enseñanza, tratando con conflictos, facilitando, consejería, etc.

1. *Revisando el Inventario de la Nueva Personalidad.* Evalúa la dimensión de la personalidad, recopilando treinta (30) rasgos de la personalidad que pueden promover o impedir el éxito de una persona en el ministerio.

- a. Dimensión 1--- calmado, buen temperamento, relajado, confortable con otros. Lo contrario: muestra emociones incontrolables, le falta dominio propio, tiene un razonamiento deficiente.
- b. Dimensión 2-- gregario, se siente bien con otras personas, activo, conversador, alegre y energético. Lo contrario: reservado, independiente y no es amigable.
- c. Dimensión 3---imaginativo, sensitivo, atento al mundo interior y exterior, curioso intelectualmente y prefiere variedad. Lo contrario: convencional, conservador, tímido emocionalmente y tiene escasos intereses.
- d. Dimensión 4---altruista, cooperador, solidario y confiable. Lo contrario: competitivo, egocéntrico y desconfiado;
- e. Dimensión 5---tiene metas, fuerza de voluntad, determinación, deseo de triunfal, escrupuloso y confiable. Lo contrario: indiferente, hedonista, inconsciente y menos realista.

4. *Inventario Multiaxial Clínica Millon.* Evalúa personalidades en un estilo mas global que los tres que han sido mencionados anteriormente. Ellos identifican la organización básica de la personalidad para ver si existen deficiencias en el funcionamiento psicológico.

Totales extremos de trece (13) personalidades o nueve (9) en la escala de Síndromes usualmente indica algunas de estas condiciones:

- a. Tiene una historia de desajuste social y personal.
- b. Tiene dificultad para adaptarse a los cambios en el ambiente social.
- c. Continuamente sigue imitando conductas que finalmente le afectan y causa problemas a otros.

Cuando están presentes, estos desajustes pueden crear dificultades en todas las áreas de su profesión y en las relaciones pastorales.

EN RESUMEN: Estos conceptos en la evaluación presentados por el Programa de preparación para el Ministerio (RFM) son usados para identificar rasgos en la personalidad, características, intereses y actitudes para determinar el estilo personal y emocional de un candidato al licenciamiento puedan ser usados para ayudar en las funciones pastorales y ministeriales.

## II. CAPACIDADES MINISTERIALES

Adicional a las cualidades personales discutidas, es importante que los líderes ministerial puedan ser hábiles en practicar el ministerio para lo cual la iglesia le ha llamado. Poseer solamente las capacidades ministeriales no garantiza un ministerio efectivo. Adquirir estas capacidades sin embargo, es una parte esencial para el ministerio.

El párrafo siguiente nombra once (11) importantes capacidades para el liderazgo ministerial. Para aquellos que le ha sido confiada la responsabilidad para diseñar un programa de educación ministerial, este material quiere llenar dos propósitos. Primero, pautas para cursos de experiencias auxiliares. Segundo, provee una regla para medir si las capacidades han sido adquiridas y fortalecidas a través del programa de educación ministerial.

### A. Capacidades en el Ministerio:

1. Familiaridad con las fuentes bíblicas de la comunidad cristiana y capacidad para interpretar estos recursos:  
*La Biblia testifica los hechos de Dios y guía a la iglesia en su búsqueda de como vivir como pueblo de Dios.* Aunque es importante que los ministros adquieran destrezas para interpretar las escrituras mas efectivamente y que ellos puedan entender el porqué los cristianos interpretan la Biblia de manera diferente. Es importante que ellos tengan la habilidad de usar la Biblia de manera apropiada y puedan facilitar el estudio y discernimiento del pasaje bíblico como parte de la congregación en su totalidad.
2. Familiaridad y capacidad para interpretar teológicamente la historia y el contenido social del cristianismo:  
*La historia del pueblo de Dios que empezó en las escrituras continua en la vida y la historia de la iglesia a través de los siglos.* Aunque es importante para los líderes conocer la historia de personajes importantes, eventos y otros asuntos en la historia de la comunidad cristiana, también es importante el conocer como la iglesia se ha desarrollado y relacionado en el mundo. además de conocer la historia, los líderes ministeriales necesitan reflexionar sobre esta historia desde un enfoque de fe: ¿Cómo y cuando vimos a Dios actuando en la historia de la Iglesia? ¿Cómo y cuando vimos a la iglesia respondiendo fielmente o siendo infiel a Dios?
2. Conocer el carácter contextual de alguna tradición cristiana en particular, especialmente en Norte América y otros lugares en el mundo.  
*Los cristianos tienen un Señor, una fe y un bautismo. Pero la forma en que ellos confiesan y practican su fe difiere ampliamente de tiempo en tiempo, de lugares a lugares y en las diferentes sociedades.*

Aunque es importante que los líderes ministeriales entiendan la manera en que los lenguajes, símbolos y prácticas de los diferentes grupos religiosos conociendo que estos grupos tienen su propio contexto cultural. Es importante estar familiarizado con los rasgos de Norte América donde están la mayoría de las comunidades de los Hermanos, incluyendo la variedad cultural que está creciendo en nuestro medio. También es importante apreciar que creyentes en otros lugares del mundo pueden expresar su vida y fe en forma diferente.

4. Familiaridad con la habilidad de poder reflejar teológicamente la herencia y tradición de la iglesia de los creyentes.

*En la historia cristiana, los Hermanos son uno de varios grupos que comparten la herencia conocida como la iglesia de los creyentes. Aunque es importante que los líderes ministeriales conozcan bien el movimiento religioso en el cual los Hermanos y otros grupos han salido. Es importante que ellos conozcan los temas, las características y los énfasis de la iglesia de los creyentes, tales como el bautismo y el discipulado. También es importante que estén familiarizados con algunas personas y eventos que moldearon la historia de los Hermanos. También es importante que ellos puedan interpretar las creencias, prácticas y política de los Hermanos en términos de su base bíblica, desarrollo histórico, y la relevancia de la iglesia en nuestro tiempo.*

5. Habilidad para hablar sobre la fe en un lenguaje teológicamente informado y persuasivo en lo cultural.

*Como cristianos, nosotros celebramos las buenas nuevas del amor de Dios por nosotros a través de Jesucristo. Con frecuencia, sin embargo, somos incapaces de comunicar las buenas nuevas de manera clara y convincente. Aunque es importante que los líderes ministeriales adquieran y demuestren habilidades en la reflexión teológica. Es importante que ellos puedan demostrar que las creencias que ellos tienen están relacionadas con la Biblia, compartir la herencia de la iglesia en general y las creencias y las prácticas de los Hermanos. También es importante que ellos puedan mostrar como el mensaje cristiano compromete y desafía los valores de la cultura dominante. Además es importante que ellos puedan comunicar las buenas nuevas con claridad y credibilidad en diferentes lugares y en la iglesia.*

6. Un entendimiento de la congregación que está informada de su herencia teológica y aprendiendo de las ciencias humanas:

*La vida de fe es una vida en la comunidad y el lugar donde los creyentes tienen esa experiencia es en la congregación. Aunque es importante que los líderes ministeriales estén familiarizados con las imágenes y modelos bíblicos de la iglesia como pueblo de Dios. Es importante que ellos estén familiarizados con los rasgos principales de la iglesia de los creyentes, el concepto de la comunidad de fe y como este concepto se encarna en la vida de la congregación. También es importante que adquieran con conocimiento sistemático de la congregación para poder tratar mejor con la dinámica y el trabajo de la vida congregacional.*

7. Habilidad de articular una visión del ministerio que sea congruente con el sentido de vocación en el contexto donde el ministerio se está efectuando:

*Es central en nuestro entendimiento de lo que es el ministerio, la creencia de que el ministerio no es una ocupación, sino una vocación.. Aunque es importante para los líderes ministeriales poder describir la naturaleza de su llamado, es muy importante que ellos relacionar su sentido de vocación con los modelos bíblicos y tener un entendimiento del ministerio en la Iglesia de los Hermanos.*

8. Habilidad para nutrir y reflejar en la formación espiritual tanto de ellos, como de de los demás, incluyendo éticas en el ministerio y la vida en la comunidad:

*La vida de fe es mas que creer y hacer obras; es un proceso continuo de formación espiritual y transformación. Aunque es importante para los líderes ministeriales para articular su propia biografía espiritual e identificar asuntos importantes para el desarrollo continuo. Es importante que estén familiarizados con las disciplinas clásicas de crecimiento espiritual, incluyendo la oración y los estudios bíblicos. En también importante que estén familiarizados con varios modelos contemporáneos del desarrollo moral y de la fe, en diferentes personas y grupos. También que estén conscientes de asuntos ministeriales y de ética que han sido señalados por la Conferencia Anual.*

9. Destrezas para tratar relaciones interpersonales, mediando en conflictos y vigorizando a la comunidad:

*Iglesias saludables son lugares donde las personas saben como relacionarse mutuamente de forma constructiva, aun en medio de conflictos y controversias. Aunque es importante para los líderes ministeriales entender como los diferentes tipos de personalidades afectan la vida de un grupo. Es importante que ellos puedan desarrollar habilidades para escuchar y cultivar una buena comunicación. Es importante que estén familiarizados con recursos de las escrituras, con la herencia de los Hermanos y con teorías sobre conflictos que puedan ayudar a las personas a tratar con sus conflictos en una forma constructiva.*

10. Habilidad para proveer un liderato efectivo en la congregación y otras áreas relacionadas con el ministerio:

*La calidad en el liderato con mucha frecuencia determina si un grupo esta listo para cumplir su misión. Aunque es importante para los líderes ministeriales entender y articular sobre liderato dentro de una perspectiva, bíblica, teológica y sociológica. Es importante que ellos puedan identificar su propio estilo de liderato y evaluar fortalezas o debilidades en el liderato. En importante que ellos puedan mostrar destrezas en varias áreas del ministerio relacionadas con su vocación, habilidad para predicar, adoración, cuidado pastoral, enseñanza y administración. También tener la habilidad de hacer el llamado a otros y nutrir los dones para el ministerio.*



11. Habilidad de integrar conocimiento bíblico y teológico con la practica en el ministerio:

*Entendimiento que no está incorporado en la practica es inútil. La practica que no esta guiada por el entendimiento es superficial.* Lo que la educación en el ministerio busca conseguir es la habilidad de ministrar en una manera que sea bíblica y teológica. Una de los puntos de esta capacidad es la habilidad de traer entendimiento bíblico y teológico en situaciones concretas en el ministerio. Otra es la habilidad de discernir las preguntas de colegas y maestros relacionadas con la practica del ministerio. Sin importar como se hace la evaluación, integración del entendimiento y la practica son una prueba crucial para la capacidad para el ministerio.

### **B. Instrumentos para medir la Capacidad**

Debido a la gran variedad de programas de educación para el ministerio en la Iglesia de los Hermanos, no hay una sola norma de instrumentos de prueba para determinar si las capacidades descritas en la parte de arriba han sido adquiridas o fortalecidas. Es importante sin embargo, que estos instrumentos de evaluar sean apropiados para el programa, capacitando a los que supervisan el programa para saber que estas capacidades han sido demostradas.

Algunos de estos instrumentos serán usados en relación con cursos en particular o experiencias auxiliares. Ellos pueden incluir, pero no limitar: pruebas, investigación, formularios de reacción y evaluaciones por los instructores o supervisores. Si el diseño y los objetivos del curso están ligados a determinada capacidad, entonces, los instrumentos de evaluación para estos cursos pasará información sobre el progreso de los estudiantes para conseguir estas capacidades.

También es importante que los programas de educación para el ministerio tengan instrumentos para medir la extensión de las capacidades adquiridas de los estudiantes que están preparando en el programa. Algunos programas educacionales pueden utilizar algunos exámenes sean orales o escritos para este propósito. Otros pueden revisar el portafolio con el programa de estudio, terminando con alguna forma de un ensayo integrado. Cualquier instrumento que sea usado, tiene que ser diseñado para probar no solamente los niveles de conocimiento y destrezas, sino también, la habilidad de los estudiantes de integrar conocimiento bíblico y teológica en la practica del ministerio.

## **III. POLITICA Y PROCESO**

### **A. Política y el Procedimiento para el Pre-licenciamiento**

1. Política y Procedimiento

Es la practica del Distrito de \_\_\_\_\_ seguir la política y procedimientos para el licenciamiento y la ordenación según están descritas en el *Manual de Liderato Ministerial* de la Iglesia de los Hermanos. Este material se añade a la política que ha sido establecida.

2. El propósito del programa RFM es.....

- a. Ayudar al candidato a adquirir un mejor conocimiento;
- b. Ayudar al candidato con información que pueda ser de ayuda en el desarrollo de su carrera;
- c. Ayudar al candidato con el desarrollo de sus planes educacionales;
- d. Ayudar a la Comisión Ministerial del Distrito con unas guías para que el o ella puedan desarrollar su plan educativo, asegurándole que hay cursos en las áreas donde podrían haber deficiencias;
- e. Ayudar a la Comisión Ministerial del Distrito para hacer las decisiones de si el candidato es adecuado para el ministerio;
- f. Ayudar a la Comisión Ministerial del Distrito para encausar al candidato a *otra área del ministerio*, si parece que el o ella no están listos para ser apartado para el ministerio.

3. Periodo de Tiempo

El Programa de Preparación para el Ministerio es un proceso que comienza con el pre-licenciamiento y se extiende hasta el tiempo de la ordenación. Este proceso es administrado por la Comisión Ministerial del Distrito o por el comité entrevistador que sea nombrado por la Comisión Ministerial.

4. Nombramiento de un Evaluador

Esta persona debería ser un psicólogo o alguien con iguales calificaciones.

5. Precio

Para el distrito \_\_\_\_\_, el precio es \$ \_\_\_\_\_,

El cual será dividido como sigue: La congregación \$ \_\_\_\_\_;

El distrito \$ \_\_\_\_\_; El candidato: \$ \_\_\_\_\_; Otros: \$ \_\_\_\_\_.

(El precio puede variar según el acuerdo con el evaluador. Cada participante negociará su propio acuerdo y decidirán en que forma compartirán el costo, entre la congregación que hace el llamado, el distrito y el candidato, etc.)

6. Sistemas RFM

- INDICADOR Myers-Briggs\*
- Neo-PI-R (Nueva Personalidad)\*
- 16 PF (Factores de la Personalidad)
- Inventario Vocacional Strong Campbell\*
- Inventario del Estilo de Vida
- Inventario Multiaxial Clinica Millon -II (MCMI-II)\*
- Otros \_\_\_\_\_
- Otros \_\_\_\_\_
- Por los menos cuatro de los sistemas señalados arriba deben ser usados en cada candidato al ministerio, pero los sistemas que tienen los asteriscos son altamente recomendados para aquellos que están en el programa RFM.

NOTA: Otro sistema que es usado con frecuencia es el centro para el desarrollo de profesiones. El Inventario de Personalidad Multifacética de Minnesota (MMPI) no es recomendado por los evaluadores que están trabajando con el programa RFM *a menos* que hayan indicativos de conducta psicológica y emocional que sea patológica. En este caso, el MMPI y otros sistemas deberían ser administrado bajo cuidadosa supervisión.

## 7. Proceso

Cuando la Oficina del distrito recibe una notificación por escrito del grupo apropiado de una congregación que hace el llamado al ministerio, debe programar una reunión con el candidato, el pastor y los representantes de la congregación. El propósito de esta reunión es.....

- a. Crear una relación triple---el candidato, la congregación y el distrito de apoyo al adiestramiento, involucramiento en la vida de la iglesia, etc.
- b. Familiarizarse con todo el proceso que guiará a la entrevista con la Comisión Ministerial. Este proceso incluirá completar el formulario de las "Guías para la entrevista previa para el licenciamiento" y el sistema RFM.
- c. Se entiende que el sistema RFM será administrado por el Ejecutivo del Distrito y bajo la supervisión de un evaluador. El Ejecutivo del Distrito someterá el sistema completo RFM al evaluador. *El evaluador tabulará los resultados y preparará una evaluación escrita sobre el candidato, para el Ejecutivo del Distrito y para la Comisión Ministerial.*
- d. Afirmar la necesidad de que el evaluador se reúna con el candidato, antes de la entrevista con la Comisión Ministerial para interpretar los resultados del RFM. El evaluador y el Ejecutivo del Distrito pueden conferenciar de ser esto necesario. Si es posible, sin embargo, los resultados del RFM pueden ser compartidos en otras maneras. Por ejemplo, el Ejecutivo del Distrito (u otra persona designada) podría interpretar los resultados del RFM. La información completa del candidato se podría mandar por correo al evaluador ( aún a otro distrito). El evaluador podría tabular la información y enviar la evaluación por escrito al Ejecutivo, al candidato y a la Comisión Ministerial y asesorar al Ejecutivo por teléfono para que le pueda interpretar la evaluación al candidato. El candidato también podría hablar con el evaluador por teléfono o las tres partes que están envueltas podrían tener una conferencia telefónica.
- e. Discutir la manera en que el material confidencial es manejado por las personas que están envueltas en el proceso:
  - 1) El candidato firmará el formulario "Autorización para revelar información" otorgando al Ejecutivo del Distrito el derecho de revelar información a el evaluador; también el evaluador otorgará el derecho de revelar la evaluación escrita al Ejecutivo del Distrito y a la Comisión Ministerial; dándole el derecho de colocar la información del evaluador en el archivo permanente del candidato; autorizando al evaluador compartir verbalmente la evaluación con la Comisión Ministerial.

- 2) El evaluador discutirá lo que ha encontrado en la evaluación, usando el proceso RFM, pero la información original será mantenida en el archivo del evaluador y será estrictamente confidencial.
  - 3) El candidato tiene el derecho de revisar la evaluación original con el evaluador en cualquier tiempo en el futuro.
  - 4) El candidato puede pedir por escrito que el evaluador le envíe una copia de la evaluación en cualquier fecha futura.
- f. Discutir los procedimientos normales relacionados con la entrevista del candidato por la Comisión Ministerial del Distrito, incluyendo información a la congregación de la acción de la comisión y la fecha para el servicio de licenciamiento.
  - g. Discutir la necesidad del candidato de someter un plan educacional a la Comisión Ministerial del Distrito, a través el Ejecutivo del Distrito, antes del servicio de licenciamiento. Informes actualizados del plan educacional serán presentados anualmente por la Comisión Ministerial hasta que el proceso se haya completado.

#### 8. Personas que vienen de otras Denominaciones

Personas de otras denominaciones que estén buscando que su ordenación o licencia sea reconocida por la Iglesia de los Hermanos se será requerido que participen en el programa RFM que esta descrito en este documento. El instrumento evaluativo será aplicado en el distrito donde el candidato esta buscando ser reconocido.

#### 9. Próximos Pasos

- a. Cuando el proceso del Programa para Preparación para el Ministerio se haya completado, al candidato se le fijará una fecha para su entrevista con la Comisión Ministerial del Distrito. El pastor del candidato u otra persona representando a la congregación podría acompañar al candidato para la entrevista.
- b. La Comisión Ministerial enviará su recomendación para el licenciamiento a la persona apropiada y notificará al candidato sobre su decisión. Los próximos pasos son determinados por la naturaleza de la recomendación.
- c. Si la Comisión Ministerial recomienda que el candidato sea licenciado, se le pedirá a la congregación que tome una votación secreta sobre esta recomendación. Esta votación deberá ser tomada en una reunión especial de negocios convocada para tal fin. El moderador de la congregación tomará esta votación en representación de la Comisión Ministerial del Distrito. La Oficina del Distrito será comunicada sobre el total de votos recibidos.

- e. La Comisión Ministerial nombrará un consejero (mentor) para asesorar al ministro licenciado. El candidato tiene la oportunidad de nominar una o mas personas para esta función.
  - f. El ministro licenciado y el consejero se espera que envíen informes escritos a la Oficina del Distrito anualmente. (Algunos distritos tienen un retiro del programa de Preparación para el Ministerio para los ministros licenciados y los informes son incorporados en el programa.) Estos informes discuten los planes para el presente año y también para el próximo año. Este informe anual ayuda a la Comisión Ministerial para evaluar el progreso del ministro licenciado. Si la Comisión aprueba extender la licencia por otro año, esa recomendación es enviada a la congregación. A la congregación se le pide seguir los pasos que están bosquejados con el número 9 en la parte de arriba.
  - g. Cuando la congregación ha votado para extender la licencia por un año adicional, informará a la Oficina del Distrito (antes de Diciembre 15), el Distrito expedirá una nueva tarjeta al ministro licenciado.
10. Educación
- a. Se espera que el ministro licenciado este acuerdo con seguir un programa estudios para llenar los requisitos del distrito. El primero y mas deseable es la educación en el Seminario Teológico Betania. Algunos de los cursos del seminario pueden ser tomados a través del Satélite del Valle de Susquehanna en el recinto del Colegio de Elizabethtown o algún otro seminario del área que esté acreditado. Otras de la denominación pueden tener otros tipos de esfuerzos cooperativos con el Seminario Betania.
  - b. Otras vías educativas incluyen Entrenamiento para el Ministerio (TRIM), Educación para el Ministerio Compartido (EFSM), que son programas administrados por los distritos.
  - c. La Comisión Ministerial debería aprobar el programa educacional antes de que la persona sea licenciada, el progreso educacional debe revisado anualmente antes de la aprobación para la ordenación.
  - d. La Comisión Ministerial provee asistencia económica en forma de donativos y préstamos para los ministros licenciados en los primeros y últimos años de colegio y durante el tiempo de entrenamiento para el ministerio en el seminario, el programa TRIM y el programa EFSM, también en otras escuelas que sean aprobadas. A la Oficina del Distrito se le requiere llenar el formulario 1099 de RENTAS INTERNAS para cualquier estudiante que esté recibiendo donativos o que le han perdonado la deuda, y al estudiante se le hace responsable de declarar cualquier donativo o deudas que han sido perdonadas como un ingreso para fines de impuestos. Préstamos serán pagados o perdonados de acuerdo a la política individual de cada distrito.

## 11. Prestamos y Donativos

<b>Cursos</b>	<b>Instituciones de los Hermanos**/Programa</b>	<b>Otras Instituciones</b>
Tiempo completo (12+ créditos)	\$ _____	\$ _____
Tres Cuartos de tiempo (9-11 créditos)	\$ _____	\$ _____
Medio tiempo (6-8 créditos)	\$ _____	\$ _____
Un cuarto de tiempo (3-5 créditos)	\$ _____	\$ _____

\*\*El Seminario Betania tiene una beca para estudiantes de tiempo completo, con una suma de alrededor de \$5,000 dólares por año. Este es un buen donativo para los estudiantes de los Hermanos que vayan a estudiar al Seminario Betania. El distrito coopera con el programa de becas aportando \$ \_\_\_\_\_ de la parte de arriba \$ \_\_\_\_\_ como donativo o préstamo directamente al seminario para ayudar a un estudiante de tiempo completo. (Sumas menores serán calculadas de acuerdo al monto de los cursos.) El remanente de los fondos serán dados directamente al estudiante lo cual será un ingreso sujeto a pagar impuestos. Los donativos / prestamos para los que están asistiendo a instituciones que no son de los Hermanos serán enviadas directamente a la institución.

Para aplicar para el donativo o el préstamo el estudiante debe de escribir al Ejecutivo/ Ministro del Distrito, proveyendo información sobre la cantidad de créditos, el nombre de la institución educativa, etc. El donativo/prestamo tiene que ser aprobado por la Comisión Ministerial del Distrito.

Sección I. Cualidades Ministeriales, fue producido por el Comité de Asuntos en el Ministerio del Concilio de Ejecutivos de los Distritos (CODE) durante el 1994-1995 y reafirmado por el Concilio de Ejecutivos en Enero del 1996. Esta sección fue editada y revisada en Noviembre 1998 y en Septiembre del 2000.

Sección II, Cualidades Ministeriales, fue producido por el Concilio Asesor para el Ministerio en consulta con el decano de la facultad del Seminario Betania y reafirmado por el Concilio de Ejecutivos de los Distritos en Mayo del 2000.

Revisado 10-2000

**PREPARACION PARA EL MINISTERIO (RFM)**  
**Autorización para Facilitar Información**

Yo, \_\_\_\_\_ { *imprima su nombre* } doy permiso al

Evaluador, \_\_\_\_\_ { *ponga el nombre* }, para facilitar información al

Ejecutivo/Ministro del Distrito y a la Comisión Ministerial relacionada con mi participación

En el Programa de Preparación para el Ministerio en el Distrito \_\_\_\_\_.

Yo entiendo que la información que se va a facilitar incluye detalles escritos y un resume por el evaluador de Preparación para el Ministerio y cualquier comentario escrito o verbal que el Ejecutivo haya hecho al evaluador o haya hecho a la Comisión Ministerial del Distrito. El resumen escrito por el evaluador estará basado en los resultados de los instrumentos que están mencionados en la parte de abajo.

Favor de marcar los espacios en blanco donde se indican los instrumentos usados en el proceso RFM:

_____ Indicador Myers—Briggs	_____ Neo-PI-R (Nueva Personalidad)
_____ 16PF (Factores de la Personalidad)	_____ Inventario Vocacional Strong Campbell
_____ Inventario del Estilo de Vida	_____ Inventario Multiaxial Clínica Millon
_____ Otros _____	
_____ Otros _____	

Evaluador \_\_\_\_\_ { *nombre* }

\_\_\_\_\_ { *direccion* }

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ { *telefono* }

\_\_\_\_\_ { *correo electronico* }

Firma del candidato \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

Aprobado por el Concilio de Ejecutivos de los Distritos, 1/96

# PREPARACION PARA EL MINISTERIO (RFM)

## Autorización para Facilitar Información

### Archivo Permanente Ministerial

Yo, \_\_\_\_\_ {ponga su nombre}, autorizo al Ejecutivo/Ministro del Distrito para colocar el resumen del documento de Preparación para el Ministerio en mi archivo ministerial permanente. El resumen fue escrito por el evaluador del RFM, \_\_\_\_\_ {ponga el nombre}, los resultados están basados en los instrumentos que están mencionados en la parte de abajo.

Los espacios que estan marcados indica los instrumentos usados en el proceso:

_____ Indicador Myers—Briggs	_____ Neo-PI-R (Nueva Personalidad)
_____ 16PF (Factores de la Personalidad)	_____ Inventario Vocacional Strong Campbell
_____ Inventario del Estilo de Vida	_____ Inventario Multiaxial Clinica Millon
_____ Otros _____	
_____ Otros _____	

Yo entiendo que mi archivo permanente ministerial esta en un lugar seguro y confidencial en la Oficina del Distrito, que yo puedo examinar mi archivo personal cuantas veces quiera y que mi archivo será enviado a otro Distrito en caso de que yo me mudara del Distrito \_\_\_\_\_ de la Iglesia de los Hermanos. Tambien reconozco que tengo derecho a someter algunos comentarios por escrito como un anexo al resumen del evaluador del RFM.

Evaluador \_\_\_\_\_ {nombre}  
\_\_\_\_\_ {dirección}  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ {teléfono}  
\_\_\_\_\_ {correo electrónico}

Firma del candidato \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

Aprobado por el Concilio de Ejecutivos de los Distritos, 1/96