

IGLESIA DE LOS HERMANOS

GUIAS PARA EL COMITÉ DE RELACIONES MINISTERIALES

I. INTRODUCCION

El propósito de este documento es para ayudar a las personas que han sido llamadas para servir en sus congregaciones como miembros del comité que trata con asuntos relacionados con el ministerio. El manual de la política de la Iglesia de los Hermanos del 1992, asigna esta función al Comité Ejecutivo de la iglesia. Sin embargo, esto podría ser diferente donde el plan organizacional ha sido adaptado o cambiado. No importa cual sea el nombre, la función de este grupo es bien importante. Para ayudar en el propósito de estas guías, estaremos usando el termino: "Comité de Relaciones Ministeriales."

II. TERMINOLOGIA BASICA

- A. *Política.* El manual de la política de la iglesia, revisada por la Conferencia Anual en 1992, define como las congregaciones, distritos y la Junta General se relacionan y con la Conferencia Anual. Este manual es la forma mas cercana sobre el acuerdo de gobierno en la Iglesia de los Hermanos.
- B. *Practica.* Este termino se refiere a las maneras en que la política es implementada. Por ejemplo, los Ejecutivos/Ministros de los Distritos han acordado que la forma de colocación en el pastorado esta de acuerdo con la política establecida.
- C. *Liderato Ministerial.* En la Iglesia de los Hermanos entendemos que todos los miembros bautizados son ministros del evangelio. Algunos de los bautizados son llamados para el ministerio por el liderato ministerial. Hay nueve áreas de servicios para los líderes ministeriales, pero este documento va a enfocar en uno solo: ministerio pastoral. Abajo están algunas de las categorías y terminología común que es usada por aquellos que han sido llamados a una función pastoral.
 - 1. *Ministro bivocacional con su propio sostén.* Este termino indica que el pastor tiene un trabajo secular. En otras regiones del país, este termino se refiere a ministros que no reciben ninguna compensación por su función en la iglesia. Sin embargo, en la mayoría de los casos, indica que la persona esta recibiendo ingreso de dos fuentes, siendo una de ellas el ministerio.
 - 2. *Pastor.* La Iglesia de los Hermanos llama a algunos del cuerpo de creyentes para servir a las congregaciones como pastores. Estos ministros, licenciados y ordenados por el distrito, tienen las calificaciones para llenar los requerimientos para esa labor. La función del pastor incluye ministrar la congregación a través de la predicación, la enseñanza, la visitación, la consejería y otras funciones, dependiendo del tamaño de la congregación.

3. *Pastor Interino*. Este periodo "Provisional" después que el antiguo pastor se ha ido y el nuevo pastor que llega es definido como: tiempo interino. Generalmente este tiempo es muy valioso preparando el ambiente para el nuevo pastorado. El pastor interino en la mayoría de los casos no es candidato para la posición permanente.
 4. *Predicador*. Este termino a veces es usado en vez de pastor, debido posiblemente a que la predicación es central en la función pastoral. Es desafortunado cuando esta es la única función asociada con el ministerio pastoral.
- D. *Supliendo para la Predicación*. Las congregaciones proveen vacaciones y otros días libres para sus pastores, entonces un predicador invitado será necesario. La Oficina del Distrito proveerá una lista de personas que están disponibles.
- E. *Llamado*. Este termino se refiere al proceso que la Iglesia de los Hermanos tiene para llamar a aquellos que van a asumir una función ministerial. Nosotros "llamamos" para el ministerio pastoral. La llamada al ministerio es personal y comunitaria, nunca es una o la otra, tienen que ser ambas. Hay un entendimiento común en nuestra política de cómo este llamado debe ser probado y confirmado. Un importante aspecto de este llamado es la afirmación del llamado en la comunidad de fe: la congregación y el distrito.
- F. *Ministros licenciados y ministros ordenados*. La Iglesia de los Hermanos tiene dos categorías para el liderato ministerial: ministros licenciados y ministros ordenados. Personas que han sido llamados a una posición de liderato, tales como pastores, se espera que llenen los requisitos establecidos por la Conferencia Anual. Esta política aplica igualmente a los hombres como a las mujeres. Cada distrito es responsable para el licenciamiento y ordenación y tienen la autoridad de exigir a estas personas que sean responsables.
- G. *Predicador Laico*. En el año de 1977 la Conferencia Anual creo la posición de predicador laico, y la función esta definida en las guías que están definidas en el documento: "El Predicador Laico."
- H. *Sabático*. Esto ofrece una oportunidad de tres (3) meses para descanso y renovación, el salario y los beneficios continúan. Tres (3) meses son tomados de las vacaciones regulares. Las guías denominacional para los pastores estimula para que el sabático sea tomado cada siete (7) años.
- I. *Pastores de otras Denominaciones*. Este termino se usa para diferencial ministros que son ordenados o licenciados en la Iglesia de los Hermanos. Pastores de otras denominaciones pueden servir en una congregación con un permiso especial de la Comisión Ministerial del Distrito, para una situación especifica. Es importante saber que la congregación que contrata a un pastor de otra denominación sin seguir los procedimientos que han sido establecidos por el distrito corren un gran riesgo en caso de que haya alguna demanda legal.

III. EXPECTATIVAS DEL COMITÉ DE RELACIONES MINISTERIALES

- A. Se reúne cada trimestre con el pastor, o cuantas veces sea necesario, para ayudar a mantener una buena relación ministerial con la congregación.
- B. Sirve como un grupo central cuando el comité para buscar un nuevo pastor es nombrado.
- C. Revisa anualmente los términos del contrato pastoral. Cuando los términos son aceptados mutuamente, debe incluirse un contrato por escrito entre el pastor y la congregación.
- D. Define claramente y revisa periódicamente la división de responsabilidades y líneas de autoridad cuando hay un personal múltiple.
- E. Consultará con el pastor concerniente a vacaciones, crecimiento profesional, y entrenamiento para oportunidades para el servicio.
- F. Reclutarán hombres y mujeres que sean capaces para el liderato ministerial. animándoles y guiándoles durante el entrenamiento y hacen las recomendaciones al distrito sobre licenciamiento y ordenación.
- G. Hace los arreglos para suplir la predicación y otros servicios ministeriales en la ausencia del pastor.
- H. Consultarán con el pastor cuando hayan solicitudes de grupos o personas sobre situaciones especiales, programas o servicios.
- I. Ayudar al pastor a coordinar y darle balance a varios programas de la congregación y sobre la estructura organizacional.
- J. Ayudar al pastor a tener un balance en relación con: itinerario de trabajo, tiempo con la familia y tiempo personal.
- K. Este comité informa y es responsable a la Junta oficial de la Iglesia.

IV. QUE HACER SI.....

A. *Si alguien trae una queja relacionada con el pastor.*

¡Estén preparados! La crítica puede ser de mucha ayuda, pero si no viene acompañada de un ataque ciego. ¡Nunca acepten una queja que esté fuera de contexto! Quejas anónimas forman triángulos de una relación enferma y una iglesia llena de fragmentos no puede funcionar.

Háganle saber a la congregación que los comentarios críticos sobre el pastor siempre tienen que tener el contexto de: *quién, que, como y cuando*. Estén seguros de escribir la queja en un papel para poder referirse correctamente.

B. *El pastor estará ausente por un periodo extendido.*

Los diáconos u otro grupo en la congregación deberían estar disponibles para emergencias. Algún arreglo cooperativo con otro pastor de un área cercana de una

denominación diferente puede ser de ayuda. La oficina del distrito suplirá una lista de las personas disponibles para predicar.

C. *Es tiempo de negociar salarios y beneficios.*

Si la congregación va a seguir la recomendación de salario pastoral sugerido por el Comité Asesor de Compensación Pastoral y sus Beneficios, estén seguros de que tienen la última recomendación. El comité envía sus recomendaciones a la Conferencia Anual y cada distritos envía por correo a cada congregación. Si la recomendación del salario pastoral no es posible o ha sido modificado, favor de consultar con el Ejecutivo/Ministro del Distrito.

Antes de cualquier recomendación a la junta de la iglesia, deben reunirse con el pastor e ir sobre los detalles y solicitar su opinión.

D. *Si conflictos ocurren entre el pastor y miembros de la congregación.*

Si el Comité Ejecutivo no puede ser objetivo y de manera rápida confrontar la situación y las personas que están envueltas, deben comunicarse con el Ejecutivo/Ministro del Distrito y pedir ayuda. El Comité de Discipulado y Reconciliación esta capacitado y disponible para brindar este tipo de ayuda.

E. *Retiro o renuncia del pastor.*

En la mayoría de los casos, el Ejecutivo/Ministro del Distrito será consultado en avance sobre la renuncia; sin embargo, si esto no sucede, háganselo saber inmediatamente. Una función muy importante de los distritos es ayudar en la transición pastoral, en ambas vías: el que se va y el que viene. Una regla muy importante es que nunca debería aceptar ciegamente el anuncio de renuncia del pastor en un anuncio durante el servicio Domingo en la mañana. Es importante que la carta de renuncia del pastor y la carta explicatoria del comité ejecutivo sea enviada a los miembros y amigos de la iglesia a mediados de la semana antes del anuncio de renuncia. Esto dará la oportunidad de que cada persona puede digerir la información antes de recibir el anuncio en el Servicio de Adoración. El Ejecutivo/Ministro del Distrito puede dar valiosas sugerencias de lo que se debe incluir en la carta.

F. *Alguien informa de conducta inapropiada del pastor*

En el 1996, la Conferencia Anual adoptó el documento revisado del 1992 sobre Etica Ministerial. Este documento describe cuales son las expectativas para la conducta ética de los ministros ordenados, licenciados y los predicadores laicos, con los procedimientos para informar sobre violaciones a esos requerimientos. Cada ministro y cada congregación debería tener copias de este documento y familiarizarse con su contenido. Cuando se informa sobre una violación ética, el primer paso en comunicarse con el Ejecutivo/Ministro del Distrito.

G. *Alguien en la congregación informa sobre conducta inapropiada*

En el 1996, la Conferencia Anual adoptó el documento sobre ética congregacional. Este documento describe las claras expectativas sobre conducta, la comunidad en la cual la iglesia reside, los miembros de la congregación, el pastor, el personal. estos son algún pasos de responsabilidades sugeridos en ese documento, siendo el primero informar al Ejecutivo/Ministro del Distrito cuando hay percepción o informe de violación de conducta ética.

V. FUNCIONES DEL EMPLEADO Y EL EMPLEADOR

A. Rentas Internas

1. Los pastores están en una relación confusa con la Oficina Federal de Impuestos. Relacionados con el **Seguro Social**, ellos están considerados como empleados propios y se le requiere que paguen ambas porciones de sus salarios y beneficios. En otra forma ellos son considerados empleados en la congregación que sirven. Aunque el termino "empleado propio" es dado al pastor para fines de impuestos, es importante para el comité ejecutivo ser un buen patrono.
2. El segundo asunto que es diferente de otras situaciones de empleos es la **asignación para vivienda** para los pastores y otros ministros ordenados. Este beneficio ha sido típico en nuestra cultura. Los militares y los ministros siguen siendo elegibles para la asignación para vivienda. Esta asignación es incluida cuando se está calculando el pago del Seguro Social; sin embargo, no está incluido cuando calculamos los impuestos. Es importante que el pastor y la comisión ministerial entiendan estas diferencias y deben estar listos para clarificar cualquier mal-entendido con la congregación.

B. Una función muy importante del comité ejecutivo es ser un defensor de la compensación y beneficios del pastor en la siguiente forma.....

1. Proveyendo una descripción de la posición que sea clara y justa, incluyendo expectativas específicas para el trabajo;
2. Proveer oportunidades para escuchar al pastor, sus alegrías y preocupaciones;
3. Estar alerta de la cantidad de trabajo y la ansiedad, hallar maneras para apoyarle;
4. Velar que el pastor sea responsable y razonable en su itinerario de trabajo;
5. Proveer un salario y beneficios que sean adecuados, incluyendo seguro médico;
6. Proveer la porción correspondiente al empleador para el plan de retiro;
7. Iniciar un proceso evaluativo del ministerio por la congregación, incluyendo una evaluación anual de su trabajo. Consultar con el Ejecutivo/Ministro del Distrito sobre la posibilidad de hacer una evaluación general: pastor / congregación cada tres (3) años.

Recursos;

"El Predicador Laico" Conferencia Anual del 1977.

"Manual de Política y Organización" Conferencia Anual del 1992.

"Éticas en las Relaciones Ministeriales" Conferencia Anual del 1996.

"Éticas para las congregaciones de las Iglesia de los Hermanos" Conferencia Anual del 1996.

"Liderato Ministerial" Conferencia Anual del 1999,

"Guías para Salarios y Beneficios de los Pastores" Oficina de Ministerio (revisado anualmente)

Escrito por Ronald D. Finney, Ejecutivo del Distrito Sur/Central de Indiana. Agosto del 1999.

