

## **Informe del Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno a la 95ta Asamblea Internacional**

### **Evaluación del Ministerio**

La 91ra Asamblea del 2000 aprobó una resolución que estipula que este comité de Doctrina Bíblica y Gobierno implemente una evaluación/revisión para nuestro ministerio. La Asamblea General del 2004 añadió más clarificación y simplificación al proceso. Pero es de nuestro conocimiento que continuamos experimentando dificultad en su implementación. Queremos expresar nuestro agradecimiento a aquéllos que continúan participando en el proceso y ayudan aportando sus ideas concernientes al tema.

#### **Propósito**

Desde el inicio de este esfuerzo de introducir un medio satisfactorio de evaluación y la subsiguiente implementación de este proceso, este comité ha observado y otros han infundido a nuestro trabajo la necesidad de volver a presentar este tema. Las evaluaciones nunca han tenido la intención de ser usadas sencillamente con el propósito de cambiar pastores o supervisores; más bien, es tiempo de que nosotros tengamos la gracia y el entendimiento de entrenar mejor a nuestros líderes. Estimulemos a nuestras iglesias locales y liderazgo en todos los niveles a tomar la iniciativa de proveer evaluaciones que fomenten un mejor desarrollo ministerial y sustituyan la mentalidad de destitución simplemente como la única resolución.

“Las evaluaciones son una parte integral de la vida cotidiana y pueden ser un medio de auto-superación y responsabilidad, y proveen oportunidades, tanto de encomio como de amonestación. Llevarlas a cabo periódica y consistentemente provee afirmación, y mantiene a los participantes y a aquéllos a quienes sirve bien informados” (*Minutas de Asamblea*, 2000, Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno de la Asamblea, pp. 106, 107). Asimismo, su propósito es ayudar a identificar las debilidades para que puedan ser atendidas mientras se potencian las áreas fuertes en el ministerio. Hoy en día, los pastores están sirviendo en base a largo plazo, y dado a la realidad de que existe una crisis de liderazgo a nivel mundial, necesitamos ministros que estén bien equipados. Una evaluación es una herramienta valiosa para lograr este propósito. Debemos recordar que la meta primordial de este proceso es fortalecer el ministerio. Cualquier cambio o movimiento que se haga en el ministerio no estará necesariamente relacionado con las evaluaciones pero puede ser llevado a cabo a discreción del supervisor respectivo o Presbítero General en cualquier tiempo que crea necesario o apropiado. Es de nuestro conocimiento que las pautas delineadas a continuación no siempre pueden aplicarse en cada nación en donde el personal o logística disponible requiera algunas modificaciones a este proceso.

#### **Proceso de Evaluación del Supervisor**

Dado a que los supervisores nacionales/estatales/regionales son evaluados cada cuatro años (ej.: 2008), la próxima evaluación está prevista para el año 2012. De ahí en adelante, las evaluaciones se llevarán a cabo cada cuatro años. Esto reemplaza algunos reglamentos previos. Se seleccionará un Grupo de Trabajo de Evaluación de no más de seis ministros licenciados de buen testimonio, una tercera parte por el supervisor y las otras dos terceras partes por el ministerio de la región, para asegurarse que el proceso se lleve a cabo apropiadamente. Los ministros que sean seleccionados servirán por un período de cuatro años. Para mantener ecuanimidad, el supervisor no debe asistir a la reunión de la selección de las dos terceras partes del Grupo de Trabajo de Evaluación o la selección del moderador para dicha reunión. El Grupo de Trabajo de Evaluación debe seleccionar un presidente y un secretario de entre ellos mismos. Sus responsabilidades deberán incluir una consulta con el ministerio de la región y con el Presbítero General, asimilando la información y proveyendo un informe escrito. El presidente y secretario (u otro miembro del Grupo de Trabajo de Evaluación seleccionado) deberán entregar una copia firmada del informe escrito al supervisor siendo evaluado. Si el supervisor así lo cree necesario, él puede solicitar una reunión con todo el Grupo de Trabajo de Evaluación. El supervisor debe ser encomiado en las áreas que ha sobresalido, motivado a tomar acciones objetivas para mejorar sus áreas débiles y continuar desarrollándose en las áreas que ha mostrado fortaleza.

El informe de la evaluación será sometido al Presbítero General quien tratará con el mismo como le parezca apropiado.

### **Proceso de Evaluación Pastoral**

Dado a que una evaluación pastoral fue programada (ej.: 2007), la próxima evaluación pastoral ha sido prevista para el año 2011. De ahí en adelante, las evaluaciones se llevarán a cabo cada cuatro años. Esto reemplaza algunos reglamentos previos. Se seleccionará un Grupo de Trabajo de Evaluación compuesto de no más de seis líderes–ancianos de buen testimonio de cada iglesia local: una tercera parte seleccionada por el pastor y las otras dos terceras partes por la congregación, para que se aseguren que el proceso se lleve a cabo apropiadamente. El Grupo de Trabajo de Evaluación seleccionará un presidente y un secretario entre ellos mismos. El pastor no debe participar en la selección de las dos terceras partes del Grupo de Trabajo de Evaluación o del presidente o secretario. Sus responsabilidades deben incluir una consulta con la congregación de la iglesia local y el supervisor para adquirir la información necesaria. El presidente y secretario (u otro miembro del Grupo de Trabajo de Evaluación seleccionado) deberán entregar una copia firmada del informe escrito al pastor siendo evaluado y al supervisor. Si el pastor así lo cree necesario, él o ella puede solicitar una reunión con todo el Grupo de Trabajo de Evaluación Pastoral. El pastor debe ser encomiado en las áreas en las que ha sobresalido, motivado a tomar acciones objetivas para mejorar en las áreas débiles, y desarrollarse aun más en las que ha demostrado fortaleza. El supervisor en consulta con su respectiva Junta de Consejería Administrativa (compuesta de por lo menos tres pastores de dicha región/estado) tratará con el informe como sea apropiado.

### **Evaluación del Ministerio de la Iglesia**

En conformidad con la evaluación pastoral, se debe desarrollar un proceso para evaluar el ministerio, visión y dirección de la iglesia local. Este proceso debe llevarse a cabo cada cuatro años. Se pueden aceptar opiniones del ministerio exterior que ayuden a tener una evaluación imparcial. Este proceso estará bajo la dirección del Grupo de Trabajo de Evaluación. Debe entenderse que todas las evaluaciones deben conducirse de manera puntual y ordenada. Nosotros recomendamos que cada iglesia local desarrolle un proceso similar para evaluar al liderazgo de sus iglesias locales, incluyendo a los directores de ministerio.

### **Deberes y Responsabilidades de los Grupos de Trabajo de Evaluación**

Es inminente que los miembros de los Grupos de Trabajo de Evaluación no expresen sus propios sentimientos, sino que informen los hallazgos tales y como aparecen en el proceso de evaluación. Los Grupos de Trabajo de Evaluación pueden usar las siguientes pautas para ayudarles a medir las cualidades e integridad de la persona a servir en esta vital capacidad:

- Asistencia — Disposición para asistir a las reuniones de los Grupos de Trabajo de Evaluación
- Confidencialidad — La falta de esto descalificará del servicio a cualquier persona en el grupo
- Diligencia — Disposición para participar activamente en cualquier tarea necesaria
- Oración — Comprometerse a asistir a las sesiones de oración de grupo
- Amor — Debe ser conocida por su demostración de amor hacia la persona evaluada
- Compasión — Demostrar una preocupación verdadera y el deseo de ayudar a que la persona mejore
- Objetividad — Poseer la habilidad de ver todas las cosas imparcialmente
- Visión — Demostrar conocimiento y apoyo hacia las metas de la persona

### **El Proceso de Evaluación – Las Necesidades de Educación/Entrenamiento**

Desde que se introdujo el proceso de evaluación en la Asamblea del 2000, ha habido mucha preocupación y confusión en el intento de implementarlo. Este proceso ha infligido mucho temor en la persona evaluada; y en ocasiones, también justamente, se ha usado como una herramienta de la crítica injusta. Quizás, parte del temor se deba a que la evaluación se ha hecho sin dar lugar a las observaciones, tanto en términos de mejorar a los que son evaluados como en la educación de los evaluadores, para que lo hagan objetivamente. Como cuerpo eclesiástico es inminente que tratemos apropiadamente este dilema e implementemos procedimientos que nos suplan el mejor instrumento, evaluadores y ministerio posible.

Es importante que los ministros y miembros envueltos en el proceso de evaluación estén bien informados de sus funciones. Este no es el tiempo de encontrar faltas, sino de objetivamente evaluar al ministerio para que mejore. Todas las personas que participen en este trabajo deben familiarizarse con el contenido de este documento antes de comenzar el proceso. Antes de iniciar la reunión para seleccionar a los miembros del Grupo de Trabajo de Evaluación, se debe dar lectura a los deberes y cualidades de las personas a servir en el Grupo de Trabajo de Evaluación según aparecen en este documento. La educación incluye mucha oración de parte de la iglesia.

Cuando concluya la evaluación, se deben notar los puntos fuertes y débiles del ministro. Por lo que entonces se deben tomar medidas para abordar los puntos débiles y también complementar los puntos fuertes. La iglesia debe tomar medidas eficientes a través de las cuales proveer oportunidad y finanzas a fin de mejorar su potencial para superar las debilidades. Las evaluaciones posteriores deben incluir una evaluación para saber si llevaron a cabo las mejorías que fueron consideradas significantes. (Las medidas anteriores deben también aplicar a las evaluaciones de los supervisores.)

En ocasiones, un cambio de liderazgo es necesario a causa de los dones, estilos en el liderazgo, necesidades de las congregaciones, etc. Sin embargo, con solamente reasignar el liderazgo a otra iglesia/región no necesariamente señala la necesidad que hay de mejoramiento. Si no se efectúa el entrenamiento/desarrollo apropiado, los problemas tienden a perpetuarse. Nuestra meta debe ser desarrollar y tener los mejores ministros posibles.

Los términos breves de pastores/supervisores en el ministerio verdaderamente estorban la obra. Como observó notablemente el Dr. Rick Warren en su libro *Una Iglesia con Propósito*, “Un pastorado a largo plazo no *garantiza* que una iglesia crecerá, pero el cambio frecuente de pastores *garantiza* que una iglesia *no* crecerá” (Warren 1995:35). Hasta hace algunos años, teníamos un cambio pastoral promedio cada dos años. Mientras nos movemos hacia el liderazgo a largo plazo de pastores/supervisores queremos comenzar un proceso que objetivamente se dirija a las causas que con frecuencia han traído como resultado el cambio de líderes y el impedimento en el crecimiento de la iglesia.

Las iglesias también tienen la gran necesidad de examinar a sus propios líderes y las estructuras de poder para confrontar las razones internas por las cuales la iglesia no crece y hay fracasos constantes de los pastores en sus localidades particulares. Con frecuencia, supervisores y pastores han lamentado el hecho de que algunas iglesias han desarrollado una mentalidad que funciona bajo su propio entendimiento sin tener en cuenta la visión y dirección que el ministro sienta haya sido inspiración de Dios. En tales casos, puede que no sea el liderazgo pastoral que necesite cambio o ajuste, sino el corazón en el pensamiento y la estructura de poder de la iglesia local. Les estimulamos a que, durante las evaluaciones realizadas por el Grupo de Trabajo de Evaluación, también se examinen las actitudes e impedimentos implícitos dentro de la congregación que impidan la efectividad para que cualquier ministro pastoree apropiadamente a su rebaño.

A continuación encontrará unos cursos de acción que puede considerar para los pastores donde sea necesario. El mismo principio puede ser aplicado para algún supervisor o iglesia local, aunque la aplicación práctica pudiera diferir algo.

1. El pastor puede consultar con el Grupo de Trabajo de Evaluación de la iglesia local y trabajar con ellos la manera de atender las necesidades en la búsqueda de un mejoramiento. Los miembros del Grupo de Trabajo de Evaluación deben ser personas calificadas para objetivamente ayudar al pastor donde el mejoramiento sea necesario. Ellos deben estar dispuestos a buscar recursos externos que les puedan ayudar en el proceso. Se puede considerar que el pastor seleccione a un reducido grupo de personas en quien él o ella confíe y en quienes se pueda confiar. También es razonable que las personas escogidas deben ser cristianos estables y maduros, que puedan evaluar objetivamente, dirigirse a los problemas y buscar los recursos necesarios para traer una resolución.

2. Si no se logra alcanzar un acuerdo amigable entre el pastor y la iglesia local sobre el curso de acción a seguir, entonces se debe llamar al supervisor para que ayude en el proceso de educación/consejería.

3. Además de esto, el pastor debe ser estimulado a buscar una buena institución en su región que le asista. Si tal institución no está disponible, hay disponibilidad y abundancia de cursos por medio de correspondencia y la Internet.

4. Se debería considerar la selección de un grupo de pastores en un área (tal como Europa/CEI/Oriente Medio) que sean calificados y sientan la carga de entrenar a ministros y que ayuden a las iglesias locales para que lleguen a ser vibrantes. Es evidente que entre nosotros hay personas llamadas por Dios con este propósito, como también es obvio que existe una gran necesidad por esta clase de ministerio. Esta tarea la podrían lograr mejor aquéllos que sienten la carga por el entrenamiento pastoral y que son los pastores llamados por Dios.

5. Se debe considerar establecer una iglesia que tenga una escuela/seminario que opere en una base continua para que entrene especialmente a las personas que deseen entrar al ministerio. Claro está, esto estaría abierto para todos los ministros. Sin embargo, es razonable que no todas tengan el tiempo o los recursos disponibles para hacer esto. Quizás haya la necesidad de establecer escuelas regionales que sirvan como una extensión de la escuela o seminario de tal iglesia y atender esta situación.

6. A la luz de este llamado que enfatiza que nuestros ministros reciban más entrenamiento y sean equipados, debe implementarse también un proceso de apelación para ellos. Mientras que el proceso de evaluación puede, en ocasiones, revelar y proveer el entrenamiento que ayude a aliviar los puntos débiles en las cualidades o el estilo de liderazgo del ministro, también puede darse la situación en la que él o ella se exponga a la crítica o acusaciones injustas que pondrían en riesgo el nombramiento de su liderazgo. Por lo tanto, se debe implementar un proceso de apelación ministerial que provea el amparo y responsabilidad razonables.

## **El Proceso de Apelación Ministerial**

Durante la pasada década mientras nos hemos movido hacia el desarrollo de iglesias más fuertes y vibrantes, también ha sido revelado que debe haber alguna clase de “proceso de apelación ministerial” que le dé a nuestros ministros un sentido de protección contra las acusaciones falsas o abuso de autoridad de parte de los ministros o de personas descontentas que formen un grupo con el simple interés de controlar al ministro. Tenemos que dar siempre el amor y el respeto apropiado a las personas llamadas al ministerio. Por lo tanto, recomendamos que en caso de que no haya conocimiento público de la falla moral o ética de parte del ministro que sirva como pastor o supervisor, que antes de que sea destituido de su oficio actual, se le dé el “derecho de apelación” ante un Grupo de Consejería de Apelación Ministerial. Esto es de suma importancia si él o ella cree que la remoción (destitución) de su oficio pastoral o administrativo no es justificable. El Proceso de Apelación Ministerial no es diseñado para las decisiones de nombramiento normales del pastor o supervisor.

El Grupo de Consejería de Apelación Ministerial puede componerse de tres colegas en el ministerio que sirvan en el mismo oficio (pastores/supervisores) y sean escogidos por el Presbítero General o Supervisor General respectivamente, y quienes examinarán la ofensa(s) presentada(s) como base por la iglesia local, supervisor o Presbítero General para destituir al ministro de su oficio. Si el ministro es pastor(a), sus colegas deben ser pastores provenientes del mismo estado o región. Si es supervisor, los colegas (supervisores) deben estar dentro del área de su Presbítero General.

El proceso del Grupo de Consejería de Apelación Ministerial debe ser como sigue: Cualquier ministro que escuche sobre su inminente destitución del oficio tiene el “derecho de apelar” en un período de diez días después de haber sido notificado por escrito (requerido) por su supervisor o Presbítero General. El ministro debe enviar su apelación por escrito (los correos electrónicos también son aceptables) al Presbítero General y también al Supervisor General. Entonces, el Presbítero General apropiado (en el caso de un pastor) o Supervisor General (en el caso de un supervisor) debe nombrar inmediatamente un Grupo de Consejería de Apelación Ministerial compuesto de tres ministros colegas. Este comité no es permanente, sino simplemente un grupo para esta apelación específica. Como arbitadores santos, este grupo de consejería no debe presumir culpabilidad hasta haber pesado cuidadosamente toda la información recopilada en una reunión con todas las personas envueltas. Este grupo debe entonces hacer arreglos para que en un período de dos semanas se reúna con el pastor y la iglesia, el pastor y el supervisor o el supervisor y el Presbítero General, cual sea apropiada para investigar cuál fue la naturaleza de la ofensa y escuchar la explicación de las personas envueltas por sus acciones (las llamadas en forma de conferencia son aceptables por el grupo de consejería). Si luego de reunirse, el Grupo de Consejería de Apelación Ministerial encuentra que no hay evidencia para anular la acción del supervisor o Presbítero General de destituir al ministro de su oficio, entonces simplemente enviarán una carta a todas las personas envueltas (dentro de un período de cinco días) que exprese que la apelación del ministro ha fallado y que la acción tomada en su contra fue justificable.

Si luego de consultar con el Grupo de Consejería de Apelación Ministerial se encuentra que la acción contra el pastor fue injustificable, entonces se ha de enviar una carta (dentro de un período de cinco días) al Presbítero General para avisarle que han encontrado razón para cuestionar la validez de los cargos en contra del ministro y, animarle a que reinstalen al pastor(a). También se le debe enviar una copia de la carta al pastor. La decisión final descansará sobre el Grupo de Consejería de Apelación Ministerial, a menos que el Presbítero General/Supervisor General, en conjunto con su grupo de consejería, pueda de lo contrario mostrar prueba substancial.

Si la acción en contra de la remoción (destitución) del supervisor es justificable, el Grupo de Consejería de Apelación Ministerial debe enviar una carta (dentro de un período de cinco días) al Supervisor General (y al supervisor que hiciera la apelación) indicando que la apelación del supervisor falló y que la acción en contra de él fue justificable. Si los cargos en contra de un supervisor fueron injustificables, entonces el Grupo de Consejería de Apelación Ministerial debe enviar una carta (dentro de un período de cinco días) indicándole al Supervisor General que han encontrado razón para cuestionar la validez de los cargos en contra del supervisor y, animarle a que lo reinstalen a su posición como supervisor. También se le debe enviar una copia de la carta al Presbítero General. La decisión final descansará sobre el Supervisor General, quien decidirá si ha de apoyar los hallazgos para reinstalar al supervisor o denegar la decisión, sólo luego de consultar con los dos vice-presidentes del Presbiterio General.

Volcar la acción de cualquier supervisor o Presbítero General es un asunto serio y debe hacerse sólo donde no haya razón justificable del porqué la destitución del ministro de su oficio fue absolutamente esencial. El Grupo de Consejería de Apelación Ministerial debe estar compuesto de ministros que hayan demostrado tener madurez y buen testimonio. Además, todo asunto que se les entregue concerniente a algún caso debe mantenerse en extrema confidencialidad, y si alguno falla en esto será destituido inmediatamente de este Grupo de Consejería.

## **Conclusión**

Confiamos que estas recomendaciones serán de bendición y ayuda mientras continuamos en la cosecha. Como indicáramos previamente, nosotros sabemos que las antedichas pautas delineadas no siempre pueden aplicarse en cada nación en donde el personal o logística disponible requiera algunas modificaciones a este proceso. Hemos incluido con este informe un nuevo instrumento para que su Grupo de Trabajo de Evaluación pueda usar en el proceso de evaluación. No se requiere que se distribuyan encuestas a los miembros o ministerio; el Grupo de Trabajo de Evaluación puede adaptar o modificar lo siguiente o utilizar el instrumento incluido en el Manual de Normas del 2006.

Humildemente recomendamos este informe agradeciendo de manera especial a todos nuestros pastores y supervisores dedicados que sirven fiel y diligentemente.

\_\_\_\_\_  
V. Walter Doroshuk, Presidente

\_\_\_\_\_  
Wallace R. Pratt, Secretario

\_\_\_\_\_  
Enos C. Gardiner

\_\_\_\_\_  
Antonios Charalambou

\_\_\_\_\_  
H.E. Cardin

\_\_\_\_\_  
Elías Rodríguez

\_\_\_\_\_  
Timothy L. McCaleb

\_\_\_\_\_  
Tedroy Powell

## **Proceso de Crecimiento y Responsabilidad del Liderazgo de Pastores y Supervisores**

### **I. Áreas de Enfoque Específico**

#### **1. Vida Personal**

- Ser ejemplo de un líder espiritual en su estilo de vida
- Manejar sus finanzas personales (seguro, portafolio de retiro, provisión para la familia, asesor financiero, educación continua, vida libre de deudas)
- Compartir ejemplos de disciplinas espirituales (estudio, meditación y separación, oración, ayuno, servicio, simplicidad, mayordomía, confesión, celebración)
- Presentar un resumen de su vida familiar (tiempo con la familia, logros, vacaciones, planes futuros)

#### **2. Ministerio en la Iglesia Local (Rol Pastoral)**

- Visitación (iglesias)
- Visitación (casa pastoral, oficina, restaurante)
- Guarda confidencialidad
- Es sensible a las necesidades de la iglesia local
- Demuestra una actitud calurosa y solidaria
- Mantiene relación con los ministros en el estado
- Mantiene relación con las iglesias locales y miembros
- Disponibilidad y sensibilidad en situaciones de conflicto

#### **3. Liderazgo (Administrativo) (Si yo dirijo, ¿sigo a quienes me dirigen?)**

- Apoya las misiones internacionales/estatales
- Trata con ministros e iglesias divisivas
- Provee liderazgo cuando es necesaria la disciplina ministerial
- Apoya la sana doctrina bíblica
- Usa el buen criterio en la toma de decisiones
- Demuestra destrezas competentes en la resolución de conflictos
- Demuestra consideración en las opiniones e ideas diferentes
- Es suficiente flexible para el cambio cuando la situación lo demanda
- Procura terminar toda tarea
- Establece un ambiente constructivo en todas las reuniones
- Posee la habilidad para administrar, planificar y conducir las reuniones del estado
- Es puntual en contestar toda correspondencia, llamadas telefónicas, correos electrónicos
- Posee una imagen completa como líder
- Mantiene buena relación de trabajo con los supervisores de distrito, comités y personal
- Comunicación efectiva (calendarios, correos electrónicos, Internet)

#### **4. Supervisión Financiera**

- Emplea buena supervisión del presupuesto del estado

#### **5. Visión y Metas para el Futuro (Proceso de Crecimiento—cumpliendo la Gran Comisión)**

Coopera con otros para promover las metas de la iglesia en el estado  
Demuestra esfuerzos para el evangelismo y plantación de iglesias

**II. Áreas de Enfoque General**

¿Existen áreas débiles, problemas, situaciones que necesitan ser atendidas?