



MANUAL PARA
Búsqueda
DE PASTOR

Jim Richards y Tony Wolfe

La Convención de los Bautistas del Sur de Texas



Manual para Búsqueda de Pastor

Derechos Reservados © 2005, 2013, 2019 por La Convención de los Bautistas del Sur de Texas. Revisado y Actualizado por Jim Richards y Tony Wolfe.

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, almacenada en sistemas de recuperación o transmitida en forma alguna por ningún medio, ya sea electrónica, mecánica, fotocopia, grabación o cualquier otro, sin el permiso previo de la Convención Bautista del Sur de Texas, salvo lo dispuesto por la ley de Derechos de Autor de los EE.UU.

Contenido

Prefacio	i
Capítulo 1: Consideraciones Preliminares	1
Capítulo 2: Formar un Comité de Búsqueda de Pastor	5
Capítulo 3: Cómo Iniciar	9
Capítulo 4: Tres Perfiles	21
Capítulo 5: El Proceso	29
Paso Uno – Perfiles	30
Paso Dos – Recibir los Currículums	30
Paso Tres – Reducir los Candidatos	32
Paso Cuatro – Primer Contacto	35
Paso Cinco – Ya va en Serio	36
Paso Seis – Tratar Solamente con un Candidato	38
Paso Siete – Entrevistar al Candidato	42
Paso Ocho – Confirmar la Dirección de Dios	44
Paso Nueve – Asimilar al Pastor y su Familia	49
Capítulo 6: Resumen del Proceso	51
Conclusión	55
Apéndice	65

Prefacio

La Convención de los Bautistas del Sur de Texas (SBTC, por sus siglas en inglés) está comprometida a servir y equipar a las iglesias de manera que extiende y ensancha su impacto en la Gran Comisión. Este Manual para Búsqueda de Pastor se presenta como una herramienta para ayudar a las iglesias en su etapa de transición pastoral.

El periodo sin un pastor o un miembro del personal puede ser uno de los momentos más difíciles en la vida de cualquier iglesia. Por lo tanto, es esencial que el comité de búsqueda esté lo más preparado posible, tanto espiritual como de manera práctica. Este manual ayudará a facilitar el proceso de búsqueda de una manera más eficiente y hará la transición del nuevo pastor lo más ligera posible.

La SBTC está dispuesta a ayudar al comité de cualquier manera posible a través de entrenamiento, consultoría, recursos y apoyo en oración. A petición, y en ciertas ocasiones, el Departamento de Salud y Liderazgo de la Iglesia de la SBTC podrá proveer currículums para consideración del comité de búsqueda (cualquier currículum enviado por nuestra oficina está destinado a servir a nuestras iglesias y no son recomendaciones directas de SBTC). Sin embargo, la vía más efectiva para conectarse con posibles candidatos será por medio de nuestro sitio de oportunidades laborales en iglesias llamado NextStep Connections. Le recomendamos encarecidamente que publique el puesto vacante allí: <http://nextstep.sbtexas.com>.

**El hombre
de Dios, en
el tiempo
de Dios, sin
excepciones.**



Es nuestra oración que Dios bendiga el uso de este manual para ayudar a las iglesias a encontrar a la persona que Dios tiene para un ministerio efectivo en Su iglesia. Nuestro objetivo es que por medio de la obra del Espíritu Santo en ustedes y a través de ustedes, su iglesia sea guiada al hombre de Dios en el tiempo de Dios, sin excepciones.

Capítulo 1



Consideraciones Preliminares

Consideren Formar un Comité de Transición

En la mayoría de los casos, al Comité de Búsqueda de Pastor no se le debe dar la tarea de buscar predicadores (para suplir el púlpito) durante el período intermedio. Por esta razón, se sugiere encarecidamente que el cuerpo o comité apropiado de la iglesia comience a formar un comité de transición inmediatamente después de la renuncia del pastor.

El comité de transición puede estar compuesto por tres a cinco personas a quienes se les encargará el deber semanal y mensual de programar el suministro de predicadores para el púlpito, y/o seleccionar un pastor interino para presentarlo ante la congregación para aprobación. Este comité también supervisará las operaciones semanales de la iglesia durante el período intermedio. A menudo, un comité de transición está compuesto por personal ministerial de la iglesia, el presidente de diáconos, el presidente de finanzas y otros oficiales de la iglesia, según sea necesario. (Ver APÉNDICE I, “Formación y responsabilidades del Comité de Transición de Pastor”).

Consideren Emplear a un Pastor Interino

La SBTC está comprometida a capacitar a hombres de Dios calificados y capaces para ser pastores interinos exitosos. Con mucho gusto conectamos a estos hombres con las iglesias locales que buscan un pastor interino, según la estructura, el tamaño y la condición específica de la iglesia. Los acuerdos de convenio entre pastores interinos y la iglesia son solo entre ambos partidos; la SBTC ofrece conexiones, pero los arreglos laborales, la compensación y las responsabilidades laborales son asuntos de la iglesia y del pastor interino.

Los beneficios de emplear a un pastor interino son muchos. Lo más importante es que el pastor interino puede reunirse y aconsejar a los diversos comités y equipos de ministerio de la iglesia, ayudándolos a avanzar juntos en la misma dirección. Él también trae esta comprensión contextualizada al púlpito, liderando a la congregación en la expectativa de un pastor nuevo. El pastor interino construye la pista de despegue, el pastor nuevo volará el avión.

Si se va a contratar un pastor interino, la SBTC puede proporcionarle una forma sugerida de acuerdo de convenio, una compensación sugerida y más. Sin embargo, cualquier acuerdo entre el pastor interino y la iglesia debe hacerse por escrito. Tanto el candidato a pastor interino como su acuerdo de convenio deben ser aprobados por votación de la iglesia. (Ver APÉNDICE II, “Ejemplo de Acuerdo de Pacto para Pastor Interino”).

**El pastor interino
construye
la pista de
despegue, el
pastor nuevo
volará el avión.**



Comuníquense con el Departamento de Salud y Liderazgo de la Iglesia para obtener nombres de pastores interinos capacitados en su área, o si tienen preguntas sobre la contratación de un pastor interino.



“Por esta causa te dejé en Creta: para que pusieras en orden lo que faltase...”

Tito 1:5, RVA2015

Capítulo 2



Formar un Comité de Búsqueda de Pastor

Un Comité de Búsqueda de Pastor puede ser elegido de varias maneras. La iglesia debe decidir el mejor método para satisfacer sus necesidades y continuar desde ese punto. Fundamentalmente, el proceso de selección debe ser explicado por los estatutos de la iglesia o por otros documentos relacionados al gobierno de la iglesia.

Proceso Sugerido para elegir un Comité de Búsqueda de Pastor

Si su iglesia tiene una Constitución y estatutos, consúltenlos y síganlos. Puede ser que un comité permanente o Comité de Comités sea el responsable de nominar a todo otro comité de la iglesia, incluyendo un Comité de Búsqueda de un pastor o un miembro del personal. El Comité de Nominaciones de la iglesia pudiera tener esta responsabilidad.

Con frecuencia la iglesia puede postular y elegir al comité desde la asamblea. Se pueden preparar boletas con los nombres de todos los miembros de la iglesia con derecho a

voto. La Constitución y/o estatutos pueden dar las condiciones de votación. Por ejemplo, algunas iglesias requieren que los miembros sean de al menos dieciocho años de edad para poder votar o servir en comités. Otras especifican el número de hombres y mujeres que deben estar en el comité, así como un rango de edades que deben estar representadas. En esos casos, se lleva a cabo una reunión de negocios en la que los miembros de la iglesia circulan los nombres de cinco o siete personas que formarán parte del comité; usualmente hay dos nombres alternativos como suplentes.

Si no hay instrucciones específicas en los documentos oficiales del gobierno de la iglesia sería aceptable notificar a la iglesia, con al menos dos semanas de anticipación, que habrá una reunión de negocios especial para adoptar el proceso de elección de un Comité de Búsqueda de Pastor. Expliquen que el propósito de la reunión es adoptar el proceso. Usen lo siguiente como guía para realizar la moción:

RECOMENDACIÓN:

El comité _____ recomienda el siguiente proceso para la elección de un comité para buscar un pastor.

- ▶ Que (un miembro de la iglesia o miembro del personal) sea elegido para servir como moderador de las reuniones de negocios de la iglesia hasta que se invite a un pastor.
- ▶ Que se adopte el siguiente proceso...
- ▶ El nombre del Comité será: “Comité de Búsqueda de Pastor.” No se usará un comité ya existente (El Comité de Búsqueda de Pastor debe dar toda su atención y oración al proceso de búsqueda de un pastor). Se convocará una reunión de negocios en dos semanas a partir de hoy (indique la fecha) para el propósito de elegir un Comité de Búsqueda

de Pastor. Este tiempo debe ser utilizado por todos los miembros para buscar la voluntad de Dios en oración con respecto a las personas indicadas para servir en ese comité.

- ▶ El Comité de Búsqueda de Pastor estará formado por cinco miembros titulares y dos suplentes, todos deben ser miembros de nuestra iglesia. (Cuando así se decida, consideren especificar el número de hombres y mujeres que deben estar en el comité. Por ejemplo, “los candidatos que reciban el mayor número de votos formarán el comité de tal manera que al menos incluya dos mujeres”).
- ▶ El Comité de Nominaciones (u otro comité apropiado) será responsable de contar los votos. El presidente de este comité se comunicará con cada candidato para solicitar su servicio en el Comité de Búsqueda de Pastor hasta que se complete el número total de los miembros del comité.
- ▶ Los resultados de las elecciones deben ser publicados en la próxima carta mensual, reunión dominical, sitio web u otras formas de comunicación.
- ▶ Se mantendrá un registro de las personas que reciban el mayor número de votos. Si alguno de los elegidos no puede, o no quiere, servir en el comité, los suplentes tomarán su lugar. En caso de que los suplentes tampoco puedan o no deseen, se pedirá a las personas que recibieron el siguiente número más alto de votos que presten sus servicios en el comité.
- ▶ En su primera reunión, el Comité de Búsqueda de Pastor elegirá tanto un presidente como un secretario. El presidente será el portavoz regular del grupo. El secretario tomará notas en todas las reuniones para los registros y actualizará las comunicaciones escritas a la iglesia con regularidad.

Notas Especiales:

Representación en el Comité. Los miembros del Comité de Búsqueda de Pastor deben representar a toda la iglesia—una sección transversal saludable de la membresía. Como se sugirió en el proceso de selección anterior, consideren especificar los requisitos de edad y género para la representación en el comité. Los mejores comités de búsqueda de pastor están formados por un microcosmos de la demografía de los miembros de la iglesia.

Gastos del Comité. Todos los gastos de los miembros del Comité de Búsqueda de Pastor deben ser pagados por la iglesia, incluidos los gastos de viaje/reembolsos, comidas y cualquier otro costo incurrido para realizar este deber. En una reunión de negocios regular, se puede establecer un presupuesto especial para este propósito.

Apoyo en oración por el Comité. La iglesia debe comprometerse a apoyar en oración al comité de búsqueda hasta que se encuentre un pastor. El domingo siguiente por la mañana, después de la selección del comité, consideren presentar a todos los miembros del comité desde el frente para ser reconocidos y orar por ellos públicamente.

“Los miembros del Comité de Búsqueda de Pastor deben representar a toda la iglesia—una sección transversal saludable de la membresía.”



“Cuando acabaron de orar, el lugar en donde estaban reunidos tembló, y todos fueron llenos del Espíritu Santo y hablaban la palabra de Dios con valentía.”

Hechos 4:31, RVA2015

Capítulo 3



Cómo Iniciar

Oren. Si su deseo es que el Espíritu Santo los guíe a través de esta búsqueda, entonces todo el proceso, de principio a fin, debe ser saturado en oración. Su búsqueda de un pastor será un ejercicio de guerra espiritual, por lo que deben “orar en todo momento en el Espíritu... y mantenerse alerta” (Ef. 6:18). Tomen de 15 a 30 minutos para orar juntos antes de cada reunión del comité. Los temas de oración a considerar para los tiempos regulares de oración del comité incluyen:

- ▶ Unos por otros. Tómense el tiempo para orar por sus familias, trabajos, amigos, salud y otras áreas de la vida personal donde Satanás puede atacar. Los mejores comités de búsqueda de pastor no solo avanzan juntos, sino que también crecen juntos a través del proceso. Al final de esta búsqueda de pastor, deberían haber crecido juntos como hermanos y hermanas en Cristo.
- ▶ El futuro pastor y su familia. No saben quién es este hombre, pero Dios sí. Oren para que Dios

comience a dirigir su corazón hacia su congregación, y que termine bien en el lugar donde está sirviendo actualmente. Oren por su esposa e hijos, si los tiene. Oren para que el Señor ponga personas alrededor de él que le confirmen este nuevo llamado en su vida y en la vida de su familia.

- ▶ La iglesia actual del futuro pastor. Si él está pastoreando actualmente, un grupo de hombres y mujeres estarán en un comité como el suyo en menos de un año. Oren que su futura transición pastoral sea una en unidad llena del Espíritu y del favor de Dios.
- ▶ Las familias de su iglesia. Las transiciones generalmente no crean problemas; más bien, los exponen. Pueden surgir muchas cosas en las temporadas de transición: deseo y toma de poder, dificultades financieras, frustraciones, falta de voluntarios y más. Oren que el Señor proteja su congregación contra todo ataque del enemigo y que la unidad y la paz sean evidentes durante todo el proceso de búsqueda.
- ▶ El trabajo de su comité. Oren para que el Señor los guíe juntos, en unidad, hacia el hombre que Él ha seleccionado para ser su futuro pastor. El hombre de Dios en el tiempo de Dios—sin excepciones.

Comuniquen. Probablemente ya lo ha escuchado: “¿Ya han encontrado a nuestro nuevo pastor?” El cuerpo de la iglesia los ha confirmado como el equipo de hombres y mujeres que buscarán en oración a su próximo pastor principal. ¡Qué enorme responsabilidad! ¡Y qué gran honor! Les están confiando este deber, pero si no los mantienen informados sobre la actividad y el progreso del comité, se sentirán inquietos y frustrados.

No se recomienda que alguien se pare ante la iglesia en la reunión de adoración semanal para comunicar que ha habido un avance lento. Esto tiene la tendencia de interrumpir el flujo del servicio y a poner más énfasis en el hecho de que no tienen un pastor, que de que están buscando uno.

Más bien, consideren un blog o un boletín que el secretario(a) del comité pueda actualizar después de cada reunión o par de reuniones (al menos una o dos veces por mes). Como mínimo, pueden comunicar formas específicas en que la iglesia puede orar con y por el comité. Pueden informarles cuando se hayan reunido con un líder de la misma denominación para capacitación, cuando hayan desarrollado perfiles o hayan publicado el puesto, cuando estén reduciendo número de candidatos, cuando ya estén tratando con un solo candidato, etc. Tengan mucho cuidado de nunca dar detalles sobre candidatos específicos pero sean muy intencionales en mantener a la iglesia informada sobre el progreso del comité.

“Sean muy intencionales en mantener a la iglesia informada sobre el progreso del comité.”



Repasen las bases escriturales para un Pastor (1 Timoteo 3:1-13; Tito 1:5-9). La Biblia es muy clara sobre el carácter del hombre que ocupa el cargo de pastor. En su primera reunión, dediquen tiempo para leer juntos estos dos pasajes y tomar notas de las cualidades de carácter que la Biblia requiere para este puesto. Discutan estas cosas abiertamente. Propongan algunos puntos no negociables en base a estos pasajes de las Escrituras.

Tengan cuidado de no caer en la trampa de comparar

a su pastor anterior con estos puntos. El objetivo es avanzar, no pensar en el pasado. Apunten hacia lo que Dios tiene por delante. Permitan que la Escritura comience a dar forma a su comprensión, juntos, de las cualidades de carácter que debe poseer su próximo pastor.

Al principio, esto puede parecerles superficial, pero comprendan que la tarea a la que han sido llamados es un ejercicio de discernimiento espiritual y autocontrol. Con frecuencia se verán tentados a comparar candidatos entre sí o con sus pastores anteriores. Permitan que, desde el inicio, el perfil bíblico de un pastor se arraigue en la mente y el corazón de cada miembro del comité. El perfil bíblico de un pastor es la base para la comparación. Cualquier otra cosa no se amolda al diseño de Dios y tiene el potencial de cegarlos para que no vean al hombre de Dios.

Asuntos Específicos Para La Gestión De La Transición

Comité de Transición. Lo mejor es que la iglesia forme un Comité de Transición lo antes posible, y que el Comité de Transición maneje todos los deberes con respecto al suministro del púlpito (buscar predicadores) y la búsqueda y recomendación del Pastor Interino. Sin embargo, si no se nombró un comité de transición, es posible que el Comité de Búsqueda de Pastor tenga que cumplir este rol.

Encuentre el suministro inmediato del púlpito y un pastor interino. Comience por programar el suministro del púlpito para las próximas semanas, mientras busca la guía del Espíritu Santo para un pastor interino. La SBTC mantiene contactos de predicadores para suministro del púlpito y pastores interinos capacitados, y estará encantada de conectarlo con algunos de ellos en su área. Es probable que su asociación local también pueda ayudarlo con estos contactos. Cualquier persona que supla el púlpito debe recibir un honorario y gastos de viaje.

El Interino como Candidato. Como regla general, no permita que un pastor interino sea considerado para el puesto de pastor. Si el pastor interino desea ser considerado como candidato, generalmente es mejor que renuncie al interino y presente un currículum al comité, sometiéndose a sí mismo a pasar por el proceso. Se evitarán confusiones si se firma un acuerdo de pacto entre el interino y los representantes de la iglesia antes de que éste llegue a la iglesia. Este acuerdo también debe incluir la descripción provisional del trabajo, la compensación asignada y cualquier otra información que el posible interino o la iglesia consideren necesaria para evitar una confusión posterior. (Ver APÉNDICE XIII, “Ejemplo de Acuerdo de Pacto para Pastor Interino”).

Candidatos Internos. A menudo, alguien que ya está en el personal (staff), en un rol de asociado, quisiera ser considerado para el puesto de pastor principal. Esta es una oportunidad para que la iglesia celebre que Dios ha usado a la iglesia para cultivar y desarrollar este llamado en la vida de ese individuo. Cuando este es el caso, es mejor no utilizar a la persona del personal para suplir el púlpito en el período intermedio. Si Dios lo está llamando a ser un pastor principal, es posible que pueda ser llamado a su iglesia a través del proceso descrito en este manual. También es posible que el diseño de Dios sea que él pastoree una congregación diferente. Navegar estas aguas es difícil para un comité, pero se puede hacer con éxito, para la gloria de Dios y para el bien del candidato y de la iglesia.

Si el candidato interno suple regularmente el púlpito (predica) en el período intermedio, (1) no podrá dedicar el tiempo y la energía necesarios a su función actual, y (2) algunos miembros de la congregación comenzarán a verlo como su pastor, antes de que el Comité de Búsqueda de Pastor tenga la oportunidad de buscar la dirección del Señor en esto.

El proceso de búsqueda de pastor es mucho más que encontrar un buen predicador o alguien con grandes habilidades de liderazgo. El trabajo del comité es profundizar sobre los estilos de liderazgo, convicciones teológicas, cultura de la iglesia, oportunidades comunitarias y mucho más de los posibles candidatos. Si el candidato interno está cumpliendo la función de Pastor Principal mientras busca el cargo de Pastor Principal, muchos en la congregación decidirán rápida y obstinadamente que él es o no es el hombre que Dios tiene. Esto conlleva el potencial de dividir la iglesia sin importar cuál sea la decisión del comité.

A veces, el candidato interno es el hombre que Dios tiene, y esto puede ser emocionante para la iglesia. La experiencia sugiere que el Comité de Búsqueda de Pastor realice el trabajo completo de definir el proceso (como se sugiere en este manual), y luego ponga al candidato interno a través del proceso primero. Si el candidato interno no es la persona indicada para el puesto, avísenle lo antes posible.

Si un miembro del personal existente presenta su currículum para ser considerado, o indica un deseo de hacerlo, considere pedirle que se comunique con el departamento de Salud y Liderazgo de la Iglesia de la SBTC. Este equipo dirige conversaciones de gestión de transición pastoral, entrenamientos y coaching en docenas de iglesias cada año, para congregaciones muy pequeñas y congregaciones muy grandes. Alguien en el equipo de Salud y Liderazgo de la

El proceso de búsqueda de pastor es mucho más que encontrar un buen predicador o alguien con grandes habilidades de liderazgo.



Iglesia de SBTC puede ayudar a entrenar al candidato interno durante la temporada de transición.

Deseo y Toma de Poder.

Haga todo lo que esté a su alcance, como comité, para evitar que un puesto sea ocupado por el liderazgo incorrecto. A veces, durante el período intermedio, personas con las motivaciones equivocadas pueden aprovechar la oportunidad para liderar. Es imperativo que durante la transición, la iglesia mantenga una comprensión saludable del papel y la función de la autoridad pastoral y la estructura de liderazgo de la iglesia.

Siga los documentos de gobierno de la iglesia cuidadosamente. No llene un puesto, ya sea como voluntario o remunerado, simplemente porque debe hacerse. Es mejor no tener a nadie que tener a la persona equivocada. Asegúrese de que las personas son llamadas, calificadas y capaces para servir en donde están siendo llamados. Esto puede ser responsabilidad del personal de la iglesia, los diáconos u otro comité de la iglesia. No sobrepase los límites de su comité.

Además, tenga cuidado con aquellos que pueden acercarse a usted y declarar que Dios los ha elegido a ellos como el próximo pastor. Si alguien está interesado en el puesto, para ser considerado debe pasar por el mismo proceso que todos los demás. Ore para que Dios trabaje a través del sistema establecido. Luego sométase al sistema creyendo que Dios lo hará.

Candidatos como Predicadores Durante el Proceso.

Se recomienda encarecidamente que las personas que estén

Es mejor no tener a nadie que tener a la persona equivocada.



interesadas en convertirse en el próximo pastor no sirvan en el púlpito durante el período intermedio. Nuevamente, el Comité de Búsqueda de Pastor está evaluando mucho más que las habilidades para predicar sermones. Los candidatos deben ser evaluados de manera integral por el pequeño grupo de hombres y mujeres que han sido elegidos para hacerlo. En el momento apropiado, a través de la guía del Espíritu Santo y la diligencia del comité, un candidato será presentado ante la iglesia para su consideración.

La consistencia del ministerio es importante. Aliente regularmente a los diversos comités y equipos de ministerio de la iglesia a seguir funcionando durante el período intermedio. El ministerio, las misiones, la adoración, la evangelización y las actividades de alcance no tienen que sufrir durante la transición pastoral. Dios ha dotado a los miembros de su iglesia y los ha incorporado al Cuerpo para este propósito. Un período intermedio no es el momento de desconectarse, sino de hacerse fuerte y comprometerse.

Ayuda de la SBTC. El departamento de Salud y Liderazgo de la Iglesia de la SBTC capacita a docenas de comités de búsqueda de pastor cada año, tanto en iglesias grandes como en pequeñas. Es un gozo invertir en el futuro de su iglesia de esta manera. La SBTC aporta décadas de sabiduría departamental a este entrenamiento. A través de los años, muchos de los empleados del departamento han experimentado en carne propia cada parte del proceso: como candidatos, como miembros del Comité de Búsqueda de Pastor, y como entrenadores del comité.

El entrenamiento para el Comité de Búsqueda de Pastor, el coaching y otros asuntos de la gestión de la transición pastoral son ministerios totalmente apoyados por iglesias que participan en el Programa Cooperativo de la SBTC. Los empleados de la SBTC que entrenan o consultan con su comité no requieren ningún tipo de honorario y la

convención cubre todos sus viáticos. Por lo general, el entrenador solicitará su permiso para invitar a un líder de la asociación local y/o un empleado de campo de la convención estatal. Estos hombres, geográficamente cercanos a ustedes, pueden ser un recurso invaluable durante la transición.

A través del entrenamiento continuo, los entrenadores y coaches de la SBTC están dispuestos y disponibles para ayudar al comité en todo momento durante el proceso. Debido a que la autonomía de la iglesia local es uno de nuestros compromisos fundamentales, ningún empleado de la SBTC puede dirigir las actividades de su iglesia. Aquellos que dan el entrenamiento simplemente darán sugerencias y aconsejarán basados en su experiencia personal y en la sabiduría colectiva del departamento; ellos estarán disponibles para dar ayuda continua según lo solicite el comité.

Los miembros que han servido anteriormente en un Comité de Búsqueda de Pastor pueden beneficiarse de un repaso y pueden permitir que el Señor les muestre cosas nuevas para aplicar a este proceso. La capacitación de SBTC para el Comité de Búsqueda de Pastor proporciona la plataforma para que el comité escuche y acuerde el camino a seguir en unidad. No tienen que hacer esto solos. Permitan que el Departamento Salud y Liderazgo de la Iglesia de la SBTC les ayude.

No tienen que hacer esto solos. Permitan que el Departamento de Relaciones entre Pastor-Iglesia de la SBTC les ayude.



Anunciar el Puesto Vacante. Cuando sea el momento adecuado, consideren publicar el puesto vacante en el sitio de oportunidades laborales en iglesias NextStep Connections

de la SBTC (<http://nextstep.sbtexas.com>). Allí, construirán un perfil de su iglesia y luego anunciarán el puesto vacante disponible. Para fines de seguridad y confidencialidad, las iglesias no pueden buscar candidatos en este sitio web, pero los candidatos pueden buscar iglesias y posiciones ministeriales. Los candidatos oran y buscan posiciones en el sitio web, luego solicitan ingreso directamente a aquellas posiciones que consideran que el Señor los está dirigiendo. Toda iglesia y todo candidato que use este sitio web deben estar de acuerdo y afirmar la declaración de fe de la convención.

Puntos Esenciales para el Éxito.

- ▶ Permanezcan intencionalmente positivos y expectantes en oración.
- ▶ Elijan un presidente y un secretario lo antes posible. El secretario tomará registros precisos de todas las reuniones. El presidente será la cara y la voz que comunicará las decisiones y el progreso del comité.
- ▶ Muévase conforme al reloj de Dios y no conforme a lo que otros le están instando a que haga. Recuerde: El hombre de Dios en el tiempo de Dios – sin excepciones.
- ▶ Adopten la convicción de que solamente hay un hombre que Dios tiene para ustedes. Si se mueven a través del proceso con su corazón en un hombre, y ese hombre no es el hombre de Dios, entonces el hombre de Dios es otra persona. Resistan el impulso de comparar candidatos con pastores anteriores, o a los candidatos entre sí. Tomen el tiempo para construir un perfil pastoral y comparen a los candidatos con ese perfil que Dios les ha dado.
- ▶ La confidencialidad es esencial para el comité. Observen la ética ministerial y el buen protocolo al tratar con

los candidatos. Comprendan que cada candidato que consideren está buscando la dirección del Señor sobre un posible nuevo ministerio. Les han confiado su identidad con la expectativa de una confidencialidad cuidadosa. Nunca comuniquen los nombres, ubicación, iglesias actuales o cualquier otra información a otros fuera de los miembros de su comité y del personal de la SBTC que les esté brindando ayuda.

- ▶ Comuniquense claramente y regularmente con la iglesia.



**“Sea sobre nosotros la gracia del SEÑOR
nuestro Dios. La obra de nuestras manos
confirma entre nosotros; sí, confirma la obra de
nuestras manos.”**

Salmo 90:17, RVA2015

Capítulo 4



Tres Perfiles

La SBTC sugiere enfáticamente que antes de que se anuncie públicamente el puesto o se vean los currículums, el comité se tome el tiempo para crear tres perfiles. Esto mantendrá al comité enfocado en avanzar hacia adelante en el proceso. También ayudará a proporcionar una base para comparar a cada candidato con el perfil bíblico y el perfil pastoral obtenido en lugar de comparar a los candidatos entre sí. Los perfiles sugeridos para que su comité comience a trabajar de inmediato son los siguientes, en este orden.

PERFIL DE LA IGLESIA

Esto responde a la pregunta, “¿Quiénes somos?” El comité debe comenzar de inmediato a recopilar estadísticas y datos demográficos de la iglesia. Consulte a los informes del Perfil Anual de la iglesia de los últimos diez o veinte años, si es que los hubiera. La SBTC puede ayudarlo a recuperar esta información si es necesario.

Recopile datos de registros internos sobre ofrendas no designadas, designadas y contribuciones a las misiones. Descubra promedios y tendencias en los servicios de adoración semanales y en los grupos pequeños o escuela dominical. Si las estadísticas de asistencia no están disponibles, comience de inmediato a contar y registrar estadísticas de asistencia semanales. Use estos datos para formular un promedio de lo que va del año para que pueda compartir con los posibles candidatos.

Siempre que sea posible, conozca los datos demográficos de la membresía de la iglesia, incluyendo los rangos de edad, los orígenes étnicos y/o las áreas geográficas de residencia representadas en la membresía de la iglesia. Haga preguntas como: “¿Qué tan jóvenes o ancianos somos como iglesia?” “¿Dónde vive nuestra gente?” y “¿Cuál es nuestra composición étnica?”

Cada iglesia tiene una cultura. La cultura de la iglesia está determinada por cosas que son valiosas para el cuerpo de creyentes, combinadas con momentos históricos y acontecimientos actuales (ya sean positivos o negativos). ¿Qué cosas son importantes para la membresía de su iglesia? ¿Cuáles son los no negociables? Considere iniciar una evaluación sobre: los puntos fuertes y débiles, oportunidades y posibles riesgos de la cultura de su iglesia.

Cada iglesia tiene una cultura. La cultura de la iglesia está determinada por cosas que son valiosas para el cuerpo de creyentes, combinadas con momentos históricos y acontecimientos actuales (ya sean positivos o negativos).



El nuevo pastor puede entrar a la iglesia con una visión dinámica y las habilidades necesarias para lanzarla e implementarla. Pero, como lo dijo Peter Drucker, “La cultura se come a la estrategia en el desayuno”. El Perfil de la Iglesia ayudará al comité y al posible candidato a comprender la cultura de la iglesia.

Escriban toda esta información en un documento de una sola página para darla al candidato pastoral cuando solicite información sobre la iglesia. (Ver APÉNDICE III, “Muestra de Perfil de Iglesia”).

Pasen tiempo revisando este documento juntos y entendiendo (como equipo) quiénes son como iglesia.

PERFIL DE LA COMUNIDAD

Esto responde a la pregunta, “¿Quiénes son ellos?” “Ellos” son la gente que esperan alcanzar para Cristo en su región geográfica. El comité debe hacer el trabajo de obtener y catalogar información sobre el contexto de la comunidad inmediata a la iglesia. Dios ha llamado a la iglesia no solo a las naciones, sino también a su propia Jerusalén (Hechos 1:8). ¿Cuáles son los datos demográficos de su comunidad? ¿Rango de edad promedio? ¿Composición étnica? ¿Ingreso promedio del hogar? ¿Nivel de Educación? ¿Cuáles son las estadísticas de gente sin iglesia y sin conocer a Cristo? ¿Cuántos distritos escolares públicos hay en su contexto inmediato?

La encuesta demográfica de SBTC le ayudará a interpretar esos datos a la luz del perfil único de su comunidad y el propósito de la Gran Comisión de su iglesia.



Pueden revisar los datos del censo de su ciudad específica, condado o código postal sin costo alguno visitando este sitio web: <http://www.city-data.com>. También soliciten una encuesta demográfica al Departamento de Salud y Liderazgo de la Iglesia de la SBTC. Los datos del censo de EE. UU. le proporcionarán datos estadísticos sólidos. La encuesta demográfica de la SBTC le ayudará a interpretar esos datos a la luz del perfil único de su comunidad y el propósito de la Gran Comisión de su iglesia.

Si es posible, invite al superintendente del distrito escolar local a unirse a usted en una de sus reuniones y compartir con usted sus percepciones en cuanto a los niños de su comunidad. Otros líderes de la comunidad para considerar invitar a una de sus reuniones: Jefe de Policía; Alcalde o concejal de la ciudad; Oficial de Desarrollo Comercial de la Ciudad. Coménteles a estos profesionales de la comunidad acerca de la búsqueda de un pastor para su iglesia y el deseo de la iglesia de ser una bendición para la comunidad. Luego pídeles que compartan alguna idea con usted. Asegúrese de orar por ellos antes de que se vayan.

Escriban toda esta información en un documento de una sola página para entregar al candidato pastoral cuando solicite información sobre la comunidad de la iglesia. (Consulte el APÉNDICE IV, “Ejemplo de Perfil de la Comunidad”).

Dediquen tiempo a revisar el documento juntos y comprendan (como equipo) a quiénes esperan alcanzar.

PERFIL DEL PASTOR

Esto responde a la pregunta, “¿Quién es él?” Han desarrollado un Perfil de la Iglesia y un Perfil de la Comunidad. Ahora discernan en oración y escriban las características del hombre que guiará a su iglesia para cerrar la brecha entre los dos (ustedes y ellos): “¿A quién usará Dios para guiarnos a alcanzar a la gente?”

Resistan la urgencia de establecer un rango de edad

específico o grado académico exacto. Si bien estas son consideraciones importantes y deben discutirse, no deben formar una base rígida para la exclusión de candidatos. Concéntrense más en las características generales del hombre que Dios quiere usar para dirigir a su congregación a alcanzar la comunidad y las naciones. ¿Qué le apasionará? ¿Qué cualidades de carácter serán de suma importancia? ¿Cómo será su estilo de liderazgo? Está bien tener un rango de edad objetivo o un nivel educativo objetivo. Pero tengan cuidado de no permitir que esos aspectos se vuelvan los más importantes.

Para recopilar información sobre el perfil pastoral, involucren a la congregación para que sepan que usted valora sus comentarios. Si lo hacen bien, esta parte del proceso puede dar a la congregación una voz en el proceso y permitirles tener un sentido de pertenencia en él.

Medición Objetiva. Utilicen la evaluación objetiva incluida en este manual (consulte el APÉNDICE VI, “Ejemplo de encuesta congregacional de perfil pastoral”). Esta encuesta debe distribuirse a los miembros de la iglesia un domingo por la mañana y debe devolverse el siguiente domingo por la mañana. Se debe alentar a la iglesia a evaluar en oración sus respuestas a cada pregunta. Deberían preguntarse qué beneficiaría a la iglesia en conjunto, no solo sus propios deseos y preferencias individuales.

Medición Subjetiva. La SBTC sugiere también utilizar una evaluación más subjetiva de la congregación, a la que llamamos “Sesiones de escuchar”. Sigán este formato para tener éxito en las sesiones de escuchar:

- ▶ Dividan la congregación en grupos focales. Si hay una estructura existente para esto, como la escuela dominical o grupos comunitarios, úsela.
- ▶ Divida el Comité de Búsqueda de Pastor y envíelos a los diferentes grupos de enfoque algún día. Haga cinco

preguntas abiertas y escuche las respuestas. Tome notas de las respuestas y tomen nota de los temas comunes o palabras clave.

► Las preguntas pueden incluir: (1) ¿Cuál es el trabajo más importante de un pastor y por qué? (2) ¿Qué tipo de rasgos de personalidad debería tener nuestro próximo pastor y por qué? (3) ¿Cuáles deberían ser las prioridades más altas de nuestro próximo pastor y por qué? (4) ¿Qué responsabilidades tienen los miembros de nuestra iglesia hacia nuestro pastor y su familia? (5) ¿Qué tan importante es la educación teológica de nuestro próximo pastor?

► Cada miembro del comité debe registrar las respuestas del grupo focal, luego compartirlas y compararlas con los otros miembros del comité en su próxima reunión.

Compile esas respuestas buscando temas comunes y lenguaje común. Habrá algunos desacuerdos, pero con esta información deberán ser capaces de discernir algunos temas importantes para la mayoría y reflejarlos en el perfil del pastor.

Tenga cuidado de no resaltar las diferencias en el cuerpo de la iglesia, sino la unidad y los deseos comunes.



Discuta tanto la medición objetiva (Encuesta Congregacional) como la medición subjetiva (Sesiones de Escuchar) en una reunión del comité. Escriban toda esta información en un documento de una sola página para

entregar al candidato pastoral cuando solicite información sobre el perfil pastoral de la iglesia. Tenga cuidado de no resaltar las diferencias en el cuerpo de la iglesia, sino la unidad y los deseos comunes. (Consulte el APÉNDICE V, “Ejemplo de perfil del pastor”).

Pasen tiempo revisando el documento juntos y entendiendo (como equipo) qué es exactamente lo que están buscando en un pastor.



*“Les daré pastores según mi corazón, y ellos los pastorearán con conocimiento y discernimiento.”
Jeremías 3:15, RVA2015*

Capítulo 5



El Proceso

Satanás es el autor de la confusión. Dios es quien pone orden en medio del caos. Desde el principio de los tiempos, Dios ha ordenado sistemas, estructuras, procesos, planes y orden para cumplir su voluntad. El siguiente proceso no es de origen divino y no es a prueba de fallas. Pero ha sido probado, evaluado y

ajustado durante décadas por ministros llenos del Espíritu y líderes laicos que tienen en mente lo mejor para su iglesia. Si tienen alguna pregunta sobre el proceso, el personal de Salud y Liderazgo de la Iglesia de la SBTC está listo para ayudarlos. Consideren seguir este proceso con cuidado y oración mientras comienzan a buscar a su próximo pastor principal.

**Satanás es el autor
de la confusión.
Dios es quien pone
orden en medio del
caos.**



Paso Uno – Perfiles

Formulen los tres perfiles que se recomiendan en la sección anterior de este manual. Una vez que se completen los perfiles, están listos para comenzar a recibir currículums. Es posible que ya hayan recibido algunos currículums sin anunciar el puesto. Estos currículums deben almacenarse de forma segura donde puedan evaluarse en el momento adecuado. Resistan el impulso de comenzar a evaluar currículums o buscar candidatos antes de que el comité esté de acuerdo con los tres perfiles.

Paso Dos – Recibir los Currículums

Desarrolle una cuenta de correo electrónico o un espacio de almacenamiento en internet (cloud) específicamente para la recepción de currículums. Todo currículum debe enviarse por correo electrónico a esa dirección de correo o subirse al espacio de almacenamiento en línea (cloud). Así, tendrán todos los currículums en un solo lugar, disponibles para cada miembro del comité según sea necesario.

Decidan por cuánto tiempo se recibirán los currículums. Por lo general, de treinta a cuarenta y cinco días es suficiente tiempo. Si el comité no establece una fecha límite para recibir currículums, serán tentados con la idea de esperar a que se presente un “mejor” currículum. Oren para que el Señor los ayude a definir el proceso. Definan el proceso. Oren para que el Señor

Oren para que el Señor los ayude a definir el proceso. Definan el proceso. Oren para que el Señor trabaje en ese proceso. Sigán el proceso con fe en que Dios lo hará.



trabaje en ese proceso. Sigán el proceso con fe en que Dios lo hará. Anuncien a la congregación que están recibiendo currículums y comuniquen claramente la fecha límite. Cualquier currículum recibido después de la fecha límite se almacenará en un archivo separado.

Las recomendaciones y referencias de fuentes confiables son preferibles a los currículums recibidos de fuentes desconocidas. Sin embargo, un comité nunca debe recibir una recomendación sin también recibir, en algún momento, un currículum del hombre recomendado. Si es que se debe considerar a una persona recomendada, un miembro del comité debe contactar al candidato y solicitar un currículum. El currículum expresa interés en el puesto. Sin ello, el comité no puede estar seguro del interés o deseo de un candidato para ser considerado.

Para recomendaciones específicas, pregúntenle a la oficina de la convención de su estado, oficina de asociación, seminarios, colegios, miembros de la iglesia u otros pastores a quienes respeta. Asegúrense de comunicar claramente la fecha límite para la recepción de currículums. Algunas de estas entidades tendrán plataformas en línea para publicar el puesto vacante. Otros le enviarán directamente currículums basados en los perfiles que ha desarrollado. Algunos pueden solicitar un volante físico o un anuncio por escrito en que mostrarán en algún lugar común de su campus.

Algunos currículums también se pueden obtener a través de juntas de trabajo y publicaciones de puestos vacantes en entidades de la Convención Bautista del Sur (SBC,

**Extiendan
gracia en todo
momento a
cada miembro
del comité y
tomen toda
acción juntos
o mejor no
hagan nada.**



por sus siglas en inglés). La Convención de los Bautistas del Sur de Texas tiene un sitio muy popular para la publicación de empleos: NextStep Connections (sitio de oportunidades laborales en iglesias): (<http://nextstep.sbtexas.com>). Si necesitan ayuda para publicar un puesto vacante en nuestro Sitio de Oportunidades Laborales en Iglesia, comuníquese con el departamento de Relaciones entre Pastor-Iglesia. Estarán encantados de servirle.

Después de la fecha límite, se deben hacer copias de todos los currículums para cada miembro del comité, ya sea digitalmente o en forma impresa, según lo prefieran los miembros del comité. Tengan en cuenta que los currículums recibidos después de la fecha límite pueden considerarse, pero solamente si todos los miembros del comité lo solicitan y lo acuerdan. El punto no es trabajar para el sistema, sino hacer que el sistema trabaje para ustedes. Extiendan gracia en todo momento a cada miembro del comité y tomen toda acción juntos y si no hay consenso, es mejor no avanzar.

Cartas a los posibles pastores. Todo candidato que envíe un currículum vitae debe recibir la Carta Uno (Ver APÉNDICE VIII, “Carta Uno”) o una similar, confirmando que se recibió su currículum y comunicarle el plazo previsto para una comunicación posterior. La comunicación por correo electrónico es suficiente para esta notificación.

Paso Tres – Reducir la Selección de Candidatos

Los miembros del comité deben mantener los tres perfiles frente a ellos, para que los consulten a lo largo del proceso de reducción de candidatos. Reducir el número de candidatos a ser considerados puede ser una tarea abrumadora, pero el hacerlo puede ayudar a aliviar la ansiedad y eliminar el error humano. De los cientos a las decenas.

Si se recibieron más de treinta currículums, utilice la Herramienta de Evaluación de Currículums provista en el

APÉNDICE IX. Dividan los currículums de manera uniforme entre los miembros del comité. El currículum de cada candidato será evaluado utilizando esta herramienta. La herramienta de evaluación de currículums puede parecer fría e impersonal al principio, pero está diseñada para evitar que los miembros del comité ignoren a los candidatos basándose en uno o dos puntos de interés en particular.

Por ejemplo: si un candidato en particular es fuerte en educación y experiencia, pero está un poco fuera del rango de edad esperado, esta evaluación evitará que sea descalificado inmediatamente simplemente por su edad. Especialmente cuando se reciben cientos de currículums, debe haber un proceso para reducir de los cientos a decenas. Esta herramienta está diseñada para ese propósito. Determinen el sistema de “puntos” en esta herramienta de acuerdo con las características del perfil de pastor que ya hicieron.

Después de dos semanas de oración y evaluación, cada miembro del comité debe traer sus mejores seis o siete currículums a la próxima reunión. Consideren permitir que cada miembro del comité tenga uno o dos “alternos” (si un currículum no tiene una buena puntuación, pero el miembro del comité siente que el Señor le impresiona que debe ser considerado, déjelo). En este punto, el comité debería haber reducido el número de cientos de candidatos a unos treinta o treinta y cinco. De ahora en adelante, cada miembro del comité está viendo y revisando cada currículum.

En cada etapa de reducción, los candidatos que ya no se están considerando deben recibir la Carta Dos (consulte

**Conforme la
unidad del comité
comienza a tomar
una forma clara,
hagan una pausa
y denle gracias y
alabanza a Dios.**



el APÉNDICE X, “Carta Dos”), o una similar, informando al candidato que ya no está siendo considerado. La comunicación por correo electrónico es suficiente para esta notificación.

De las decenas a unos cuantos. Durante las próximas dos semanas, los miembros del comité repasan con oración cada uno de los currículums restantes (treinta a treinta y cinco, ya en ese momento). Volverán a la próxima reunión del comité con sus cinco principales candidatos. Aquí es donde la unidad del comité puede comenzar a tomar una forma clara. Mientras esto sucede, asegúrense de hacer una pausa y darle gracias y alabanza a Dios por liderar a su equipo en unidad.

El presidente del comité debe preguntar a cada miembro del comité los nombres de sus cinco principales candidatos. Deberían escribir los nombres de los candidatos en una pizarra a medida que los nombran, agregando marcas de conteo al lado de cada nombre repetido. Después de que todos los candidatos principales de los miembros del comité hayan sido mencionados, uno o tres candidatos deberían de estar en el primer lugar.

Pasen el resto de esta reunión hablando de los tres a cinco candidatos principales, y cualquier otro candidato que los miembros del comité desean reconsiderar. Terminen la reunión con la expectativa de que después de una semana de oración, el comité se reunirá para confirmar a los tres candidatos principales.

Tengan en mente que el hecho de que un candidato llegue al primer lugar rápidamente no significa necesariamente

**Conforme la
unidad del comité
comienza a tomar
una forma clara,
hagan una pausa
y denle gracias y
alabanza a Dios.**



que sea el hombre de Dios para su iglesia. Dios puede usar incluso nuestra mala dirección y nuestro malentendido para llevar a cabo su plan a través del comité. Quizás el Señor esté trabajando dentro de ustedes a través del proceso, tanto como lo que Él trabajará en su nuevo pastor a través de su eventual liderazgo.

Sean flexibles. Extiendan gracia. Avancen juntos en cada paso del proceso, o mejor no avancen. Si su principal candidato no es el principal candidato elegido, méncionelo al comité y solicite una reconsideración. Luego, sométase a la mayoría del equipo en unidad. No se trata de impulsar a su candidato. Se trata de encontrar al hombre de Dios.

Ahora deberían haber acordado en una lista de tres a cinco candidatos principales a ser considerados. Están listos para hacer el primer contacto.

Paso Cuatro – Primer Contacto

Comiencen llamando a los candidatos para asegurarse de que están dispuestos a ser considerados para el puesto. Pueden descubrir que uno o más ya han aceptado un puesto en otro lugar. Si es así, acuerden como comité enviar el cuestionario a los tres/cinco candidatos principales que han acordado ser considerados. Asegúrense de enviar la Carta Dos a todos los candidatos que ya no serán considerados a partir de ese momento.

Envíen un cuestionario a los tres/cinco candidatos principales, junto con una carta de presentación del presidente del comité solicitando confidencialidad mutua y explicando que el candidato está bajo consideración. Como

No asuma nada. Realice todas las verificaciones de antecedentes posibles.



comité, acuerden de cinco a diez preguntas para escribir en el cuestionario. Recomendamos no hacer más de diez preguntas. Para preguntas sugeridas, consulte el APÉNDICE XI. Dé a los candidatos una fecha límite para devolver el cuestionario con sus respuestas.

En esta misma comunicación, soliciten (1) permiso para contactar las referencias, (2) permiso para realizar verificación de antecedentes y (3) enlaces a video o audio de algunos de sus sermones en el internet. Determinen qué organización para verificación de antecedentes utilizará la iglesia e incluyan el formulario donde el candidato firma autorizando que le realicen la verificación. (Para obtener un formulario de autorización de verificación de antecedentes, consulte el APÉNDICE XII.) La SBTC puede proporcionar información sobre entidades que ofrecen servicios de verificación de antecedentes. Explíquense al candidato que las verificaciones de antecedentes solo se realizarán a los candidatos finales. Cuando haya pasado la fecha límite para la recepción de formularios y cuestionarios, elimine los nombres de aquellos que no devolvieron el cuestionario o el formulario de autorización para la verificación de antecedentes.

Paso Cinco – Ya va en Serio

Realicen la Verificación de Antecedentes. No asuma nada. Realice todas las verificaciones de antecedentes posibles, incluyendo los registros de delincuentes sexuales de la ciudad, del estado y la nación. La SBTC utiliza con frecuencia Ministry Safe (www.ministrysafe.com), pero hay muchos sitios web de calidad disponibles para este propósito. Además, obtenga un informe crediticio. Discutan cualquier hallazgo en el comité.

Revisen las Referencias. Solamente verifiquen las referencias de hasta tres candidatos. Cada candidato debería haber proporcionado al menos tres referencias profesionales

y una referencia personal (si aún no lo han hecho, soliciten esas referencias). Determinen tres preguntas específicas para hacer y dividan la asignación de llamadas entre los miembros del comité.

Consideren hacer preguntas como las siguientes: (1) ¿Cómo conoce al candidato y desde hace cuánto tiempo lo conoce? (2) ¿Qué puede decirme sobre su carácter y su estilo de liderazgo? (3) ¿Tiene alguna inquietud sobre la capacidad o deseo de este candidato para servir a nuestra iglesia como pastor principal? (4) ¿Hay algún asunto que crea que deberíamos considerar antes de avanzar con él en el proceso?

Al final de la llamada a la referencia, soliciten una referencia secundaria. Esto puede proporcionar la oportunidad de dirigirle a alguien que puede decir algo que la persona con la que hablan no puede decir. Asegúrense de obtener un número de teléfono.

No se comuniquen con la iglesia actual del candidato, ni con nadie en esa iglesia, sin un permiso por escrito. La administración cuidadosa de la confidencialidad de cada candidato es responsabilidad de todo miembro del comité. Ponerse en contacto con la iglesia de alguien antes de que esté listo puede afectar su capacidad para dirigir bien y todo puede terminar de manera muy negativa tanto para el candidato como para su comité.

Evalúen los Cuestionarios y Referencias. Cada miembro del comité debe leer cuidadosamente cada respuesta del cuestionario de cada candidato. Anoten las respuestas

**Recuerden,
la habilidad
para predicar
sermones no es
el único punto
de evaluación. El
mejor predicador
puede no ser el
mejor candidato
para su iglesia.**



preocupantes o las impresiones positivas. Discutan estas ideas, junto con los informes de las referencias, en su próxima reunión o en las próximas dos reuniones, según sea necesario.

Escuchen los Sermones. Recuerden, la habilidad para predicar sermones no es el único punto de evaluación. El mejor predicador puede no ser el mejor candidato para su iglesia. Evalúen los sermones fijándose en la fidelidad doctrinal, la claridad del evangelio y la capacidad relacional. Para obtener ayuda, utilice el Formulario de Evaluación de Sermones en el APÉNDICE XIII.

Resistan el impulso de entrevistar a más de un candidato a la vez. La única razón para hacerlo sería comparar un candidato con otro. Pero recuerden, no se trata de tratar de encontrar la mejor de sus muchas opciones; se trata de buscar al hombre de Dios en el tiempo de Dios, sin excepciones. Más bien, comparen cada candidato con los perfiles bíblicos y pastorales que han desarrollado. Oren y discutan de tal manera que el comité acuerde analizar un solo candidato a la vez.

Envíe un correo electrónico a los candidatos que ya no serán considerados. Esta carta será diferente de las anteriores porque dejará la puerta abierta para futuras comunicaciones, si fuera necesario. (Ver APÉNDICE XIV, “Carta Tres”).

Paso Seis – Tratar Solamente con un Candidato

El comité solo debe tratar seriamente con un candidato a la vez. Esto refuerza a la iglesia la necesidad de depender

**El comité solo debe
tratar seriamente
con un candidato a
la vez.**



de la guía del Espíritu Santo. Ayuda al comité a comparar al candidato con los perfiles bíblicos y pastorales en lugar de comparar a los candidatos entre sí. No se trata de determinar cuál de los candidatos es la mejor opción. Más bien, el punto es determinar si el principal candidato es el hombre que Dios tiene. Si no lo es, deben tener mucha humildad para reconocerlo y admitirlo, y luego pasar a considerar otro candidato.

Si en algún momento de las etapas finales de este proceso, el comité llega a entender que el candidato principal no es el hombre de Dios para la iglesia, debe comunicárselo al candidato y luego preguntarle al segundo candidato si está dispuesto a volver a participar en el proceso. Dicha comunicación necesita ser una llamada telefónica personal del presidente del comité, no un correo electrónico o una carta escrita. En esta conversación, el presidente del comité debe notificar al segundo candidato (o tercero, según sea el caso) que el comité estuvo equivocado en su consideración inicial de otro candidato: “El comité ha estado buscando al hombre de Dios en el tiempo de Dios, y llegamos a comprender que el candidato anterior con el que estábamos tratando de forma única no era el indicado. Si está dispuesto, nos gustaría involucrarlo de manera única en el proceso para ver si usted es el hombre de parte de Dios para nuestra iglesia”.

Una vez que el comité ha decidido tratar con un solo candidato, llamen y notifíquelo al candidato. Utilicen este

Recuerden que, en este punto, el candidato está tan interesado en evaluar la iglesia como ustedes están interesados en evaluarlo a él.



guion (o algo parecido) para medir su nivel de compromiso hacia ustedes: “En este punto, hemos decidido considerarlo sólo a usted como candidato a pastor. No trataremos con nadie más en este momento. Ese es nuestro nivel de compromiso hacia usted. ¿Cuál es su nivel de compromiso hacia nosotros? Él pudiera responder que está en conversaciones serias con otra iglesia. Si el candidato desea tiempo para orar sobre esto, permítale orar por una semana.

Si aún no la ha recibido, envíen al candidato único la información de la iglesia. Incluya los tres perfiles y cualquier otra información que solicite el candidato. Los elementos a incluir probablemente serán el presupuesto de la iglesia, estadísticas de asistencia, estatutos y constitución, manual de personal, etc. Recuerden que, en este punto, el candidato está tan interesado en evaluar la iglesia como ustedes están interesados en evaluarlo a él.

Mientras tratan de manera exclusiva con un candidato, consideren que él puede tener ciertas peticiones que ustedes no han considerado. Después de todo, están buscando un líder y los líderes lideran. Cualquier petición de este tipo debe discutirse con todo el comité antes de cumplirse. Si el comité tiene alguna inquietud sobre la petición de un candidato, no dude en llamar al equipo de Salud y Liderazgo de la Iglesia de la SBTC para obtener ayuda.

Visita a la Iglesia del Candidato. En la mayoría de los casos es bueno que los miembros del comité visiten personalmente la iglesia del candidato, cuando sea posible. El punto no es evaluar la predicación de sus sermones; ya lo hicieron a través de grabaciones de video y/o audio. Más bien, quieren ver cómo el pastor interactúa con su gente y cómo su gente interactúa con él. Ustedes buscan obtener una idea del ambiente y la cultura de la iglesia que el pastor ha desarrollado y facilitado durante su tiempo de servicio allí.

Si el candidato no está de acuerdo en permitir que los miembros del comité visiten su iglesia, esto no es un factor decisivo para terminar el proceso. Pero es muy útil si se puede hacer un arreglo para visitar la iglesia.

Si la visita es una posibilidad, aquí hay algunos puntos para considerar cuidadosamente:

- ▶ No se presenten en la iglesia del candidato sin previo aviso. Comuníquense con él para asegurarse de que estará en el púlpito y que el día que planean visitar será un buen día.
- ▶ Pregúntenle al pastor si tiene instrucciones específicas para ustedes. Cumplan con ellas tanto como sea posible por respeto a él y su ministerio.
- ▶ No envíen a todo el equipo. Cuando siete visitantes se presentan juntos, el cuerpo de la iglesia entiende que algo está pasando y eso puede interrumpir el ministerio del pastor en su iglesia actual. Más bien, consideren enviar de 2 a 3 miembros del comité de búsqueda quienes tomarán notas e informarán al resto del comité.
- ▶ Traten de no llevar al pastor a comer y de no hablar con él directamente. Es mejor solamente entrar y salir sin hablar; a menos que sea habitual que en esa iglesia los invitados saluden al pastor antes o después del servicio. Si es así, háganlo de forma genérica y discreta. El pastor sabe

Si no se puede organizar una reunión en persona, considere usar una plataforma de videoconferencia por internet.



quiénes son ustedes y por qué están allí. Nadie más tiene que saberlo, a menos que él quiera que lo sepan.

Paso Siete – Entrevistar al Candidato

Las entrevistas cara a cara son necesarias para tener una idea de la personalidad y la vida personal del candidato. Recomendamos dos entrevistas.

Primera Entrevista. Primero, entrevisten solamente al candidato en un lugar neutral como un restaurante o sala de reuniones de una iglesia en una ciudad lejos de su iglesia y la de él. Esto permitirá que todo el comité haga preguntas importantes sin preocuparse por quién los ve reunidos y/o escucha las respuestas del candidato. Si no se puede organizar una reunión en persona, considere usar una plataforma de videoconferencia por internet.

En esta primera entrevista, hagan preguntas sobre el estilo de liderazgo, la participación denominacional y las disciplinas espirituales personales del candidato. Consulte el APÉNDICE XVIII para obtener una lista de posibles preguntas para la primera y segunda entrevistas. Ya que él ha recibido y revisado los tres perfiles, pregúntenle si tiene alguna pregunta para el comité sobre la iglesia o la comunidad. Permitan que todos los miembros del comité hagan preguntas, asignen preguntas con anticipación y háganlas en el momento propicio. Esta entrevista no debe durar más de dos horas.

Después de la entrevista, permitan que el comité tome una semana para pensar y orar por lo visto y escuchado en la entrevista. En la próxima reunión del comité, hablen sobre la entrevista y decidan si prosiguen con una segunda entrevista al candidato; esta vez, junto con su esposa (si está casado).

La Segunda Entrevista. Esta entrevista debe realizarse en el edificio de su iglesia, en un momento y lugar donde se tenga la menor oportunidad de interactuar con otros miembros de

la iglesia. Quizás un viernes por la noche o un sábado por la tarde sería lo mejor. Hablen con el candidato para programar una fecha y hora de la reunión, una que funcione para tanto para él como para los miembros del comité.

Si es posible, el candidato debe llevar a su esposa a esta entrevista (si está casado). Asegúrenle que su esposa no será interrogada y que ella no será entrevistada oficialmente. Más bien, el comité solo quiere conocerla y preguntarle si tiene alguna pregunta para ellos.

Consideren ofrecer llevar a la pareja a que vea la comunidad durante una o dos horas antes de la reunión. Permítanles familiarizarse con la comunidad. Muéstrenles las principales áreas de comercio y recreación. Si tienen hijos viviendo con ellos, muéstrenles los vecindarios y las escuelas que puedan ser de su interés. Ustedes quieren lograr que la pareja confirme si Dios los está llamando a ministrar a toda la comunidad; que ellos puedan verse allí, si esto es realmente la voluntad de Dios. Muéstrenles la propiedad de la iglesia y respondan a cualquier pregunta que puedan tener al respecto.

A la hora establecida, reúnanse en la sala de reuniones de la iglesia para la segunda entrevista. Esta entrevista se centrará en dos cosas: (1) el matrimonio y la familia del candidato, y (2) sus pensamientos sobre la comunidad y la iglesia. Pídanle a la esposa que comparta su testimonio de salvación. Permita que las mujeres del

El comité debe ser entusiasta y unánime en cuanto al candidato que desean considerar... Un candidato debe ser presentado a la iglesia por unanimidad o no ser presentado en lo absoluto.



comité le hagan un par de preguntas sencillas, como: “Cuéntenos un poco sobre usted: su testimonio de salvación, lo que disfruta hacer y sobre su familia” o “¿Qué es lo más importante para usted acerca de la iglesia que su esposo pastorea? Pregúntenle si tiene alguna pregunta para el comité. Asegúrenle que el comité entiende que la iglesia contrataría a su esposo y que ustedes solamente esperan ser un sistema de apoyo para ella mientras ella apoya el ministerio de su esposo allí.

Pregúntenle al candidato sobre sus devocionales familiares, sobre su vida de oración con su esposa y sobre cómo ven el llamado al ministerio como familia. Después de conducir por la comunidad y recorrer las instalaciones de la iglesia, pregúntenle si tiene alguna pregunta o alguna idea.

Si hay dudas o preguntas persistentes en la mente de cualquier miembro del comité, ahora es el momento de preguntar. Después de esta entrevista, el comité deberá discernir si este candidato será presentado o no ante la iglesia para votación.

Paso Ocho – Confirmar la Dirección de Dios

El comité debe ser entusiasta y unánime en cuanto al candidato que desean considerar. ¡Ha sido una gran travesía hasta este punto! Todos los miembros del comité deben poder

Si hay uno o más miembros del comité que se niegan a apoyar la decisión del grupo a tal punto que el comité no puede avanzar, el miembro o los miembros del comité en desacuerdo deben renunciar voluntariamente y dejar sus puestos a los suplentes elegidos.



respaldar la decisión con confianza. Un candidato debe ser presentado a la iglesia por unanimidad del comité o no ser presentado en absoluto.

Si hay uno o más miembros del comité que se niegan a apoyar la decisión del grupo a tal punto que el comité no puede avanzar, el miembro o los miembros del comité en desacuerdo deben renunciar voluntariamente y dejar sus puestos a los suplentes elegidos. Si la división continúa y no se puede llegar a un acuerdo para avanzar con un solo candidato, es posible que el comité deba disolverse y permitir que la iglesia vuelva a elegir un comité diferente para comenzar el proceso nuevamente. El presidente del comité puede hacer esta recomendación al cuerpo de la iglesia en una reunión de negocios. En una situación tan drástica, ningún miembro del comité actual debería poder formar parte del nuevo comité.

Cuando el comité es unánime en su decisión, ahora es el momento de informar al candidato sobre el paquete salarial y la compensación, incluyendo los gastos de reubicación u otras comodidades ofrecidas. Esta comunicación también debe incluir detalles sobre el tiempo de vacaciones y permiso para ministrar en otros contextos, e información apropiada sobre políticas de personal y otras expectativas. El candidato necesita recibir todo esto, claramente comunicado, por escrito.

Si el candidato tiene alguna inquietud o le gustaría discutir enmiendas al salario, compensación o acuerdos de personal, escúchenlo y lleven esas solicitudes a los comités apropiados. Es posible que él prefiera una semana menos de vacaciones y un permiso para pasar un día por semana estudiando en el seminario. O puede desear más compensación en seguro de salud y menos en subsidio de vivienda, etc. Pónganse de acuerdo con él en esto.

Establezca una fecha para que el candidato visite la iglesia. Debe ser un fin de semana en el que todos puedan

participar. Permítanle tener participación en este proceso. Esta visita de un fin de semana puede incluir varios días de actividades, dependiendo de las necesidades y el tamaño de la iglesia.

Designen a alguien en el comité para que sea responsable de la hospitalidad (comidas, hospedaje, cuidado de niños, etc.). Sean anfitriones amables, coloquen una canasta de golosinas en su habitación de hotel y dejen tarjetas con palabras para cada miembro de la familia. La iglesia debe pagar/reembolsar todos los gastos relacionados a comidas, viajes y alojamiento.

Todas las actividades de este fin de semana, y la información del candidato, deben comunicarse a la iglesia dos semanas antes de la votación. En la mayoría de los casos, el candidato deseará que la iglesia espere hasta el domingo por la mañana o el miércoles por la noche anterior a la visita para dar a conocer su información biográfica. Pero el calendario de votación y actividades para ese fin debería anunciarse con dos semanas de anticipación.

El viernes por la tarde, el candidato y su familia tal vez quieran reunirse con el comité por última vez durante la cena. En algún momento del sábado, es posible que el candidato desee reunirse con el personal existente de la iglesia y/o los diáconos. El sábado por la noche, consideren una actividad social, tomar café y helado, donde el candidato compartirá algunas palabras personales sobre él y su familia. Permita suficiente tiempo para la socialización y las interacciones personales. En este evento social para toda la iglesia, el presidente del comité debe hacer las presentaciones y

**Será importante
que la iglesia vea
la unanimidad
con la que se está
recomendando al
candidato.**



presidir, pero los miembros del comité no deben dominar la conversación con el candidato.

Cada miembro del comité debe escribir o grabar en video su apoyo al candidato. Esta afirmación escrita o en video debe estar disponible para todos o reproducirse durante el tiempo de adoración del domingo por la mañana. Cuando sea apropiado, coordine con el departamento de medios de comunicación, o el equipo de comunicaciones de la iglesia, para lograr esto con excelencia. Será importante que la iglesia vea la unanimidad con la que se está recomendando al candidato.

Desarrolle un bosquejo biográfico del candidato y su familia y pónganlo a disposición de la iglesia. Algunos elementos a incluir son una foto familiar, currículum vitae, información sobre su familia, testimonio, declaración doctrinal, acuerdo de pacto entre el pastor potencial y la iglesia, etc. En algunos contextos, una breve introducción del candidato en video puede reemplazar a estas secciones escritas.

El domingo por la mañana, el fin de semana de la visita, el pastor y su esposa pudieran desear visitar varios grupos pequeños según la posibilidad lo permita. Asegúrense de reunirse como comité para orar con el candidato y el líder de adoración antes de que comience el servicio. Ore por una unción fresca del Espíritu Santo y por claridad en la

Si la recomendación es rechazada de manera abrumadora por parte de la iglesia, es posible que el comité voluntariamente decida disolverse para permitir que la iglesia elija otro comité de búsqueda.



proclamación de la Palabra. Ore también por una muestra verdadera de unidad en la iglesia mientras votan.

El candidato debe predicar en todos los servicios de adoración matutinos. Al comienzo del (de los) servicio(s) de adoración, el presidente del comité de búsqueda debe presentar al candidato y su familia. Debería aclarar que al final del servicio(s) se realizará una votación secreta para decidir si se le llamará o no a ser el pastor principal de la iglesia. Siga los estatutos de la iglesia cuidadosamente, aquellos que correspondan a la votación: cuándo se realiza, cómo se cuentan los votos y cuándo se anuncian. Por lo general, los votos se cuentan y el anuncio se hace antes de que los miembros de la iglesia abandonen el servicio de adoración o temprano esa tarde a través de las redes sociales o un correo electrónico a toda la iglesia.

Asegúrese que le pregunten al candidato, en privado, si aceptará el llamado, antes de revelar los resultados de la votación a la iglesia. Incluso si la iglesia vota afirmativamente, el candidato debe decidir aceptar el llamado y puesto.

¿Qué hacer si el candidato no es confirmado? Si al principio no tienen éxito, vuelvan a intentarlo. Se debe hacer un anuncio a la iglesia lo antes posible, en caso de que el pastor rechace el puesto o no reciba suficientes votos para confirmar el llamado. El comité puede volver a cualquier punto del proceso. Una posibilidad es volver al segundo candidato y considerarlo. Sin embargo, es posible que deseen comenzar el proceso nuevamente en algún otro punto, como volver a evaluar a los cinco candidatos principales, o incluso a los primeros treinta.

Quizás sería apropiado en este punto considerar los currículums recibidos después de la fecha límite inicial.

Si la recomendación es rechazada de manera abrumadora por parte de la iglesia, es posible que el comité voluntariamente decida disolverse para permitir que la iglesia

elija otro comité de búsqueda. El presidente del comité puede hacer esta recomendación en una reunión de negocios de la iglesia.

Paso Nueve – Asimilar al Pastor y su Familia

Cuando el pastor acepta el llamado de la iglesia, ¡es un motivo de mucho regocijo! Aunque una vez que se extiende y se acepta el llamado del Pastor, el Comité de Búsqueda de Pastor se disuelve oficialmente, aún queda trabajo por hacer para lograr una asimilación saludable del pastor y su familia.

Envíen una carta o correo electrónico a los miembros de la iglesia de parte del pastor nuevo, y/o pídale al pastor nuevo que grabe un video corto dirigido a la familia de la iglesia, que puede compartirse en el sitio web de la iglesia y en las cuentas de redes sociales. Notifiquen a la iglesia cuándo es que el nuevo pastor se mudará al área. Soliciten ayuda para descargar el camión de mudanzas en la casa u oficina del pastor, si es necesario. Consideren realizar una recepción especial para el pastor y su familia la primera o segunda semana que esté en la iglesia.

Trabajen con los comités apropiados para asegurarse de que la oficina del pastor esté limpia y adecuadamente amueblada. Si la iglesia tiene una casa pastoral para el pastor, hagan lo mismo con ella. Si el pastor y su familia van a comprar o alquilar una casa, ofrézcanles conectarlos con agentes de bienes raíces, si así lo desean; también ofrezcan responder a cualquier pregunta que puedan tener sobre los vecindarios o las escuelas de la zona.

Asegúrense de que el pago de salario y beneficios se establezcan claramente con la iglesia. Ofrézcanse para ayudar en este proceso si es necesario. Comuníquense con los comités, o grupo apropiado, sobre los arreglos para el pago de gastos de mudanza.

Una vez que el pastor llega, las personas que mejor conoce

en la iglesia y la comunidad son los miembros del Comité de Búsqueda de Pastor. Durante el próximo año, el comité debe actuar como enlace entre el pastor y la iglesia ayudándolo a familiarizarse con la comunidad, así como con la asociación local y la convención estatal. El comité debe continuar animándolo y construyendo puentes relacionales durante este período de tiempo.

Capítulo 6



Resumen del Proceso

Paso Uno – Perfiles

- ▶ Perfil de la Comunidad.
- ▶ Perfil de la Iglesia.
- ▶ Perfil del Pastor.

Paso Dos – Recibir los Currículums

- ▶ Crear la cuenta de correo electrónico o nube (cloud) en el internet.
- ▶ Establecer fechas para inicio y cierre de recepción de currículums.
- ▶ Buscar referencias.
- ▶ Publicar el puesto vacante en el sitio de oportunidades laborales.

Paso Tres – Reduciendo el Número de Candidatos.

- ▶ De los cientos a las decenas.
- ▶ De las decenas a unos cuantos.

Paso Cuatro – Primer Contacto.

- ▶ Llamar a los principales candidatos, 3 a 5, para verificar su interés.
- ▶ Enviar el cuestionario.
- ▶ Pedir permiso para realizar la revisión de antecedentes.
- ▶ Pedir permiso para contactar las referencias.
- ▶ Pedir un enlace (link) a un sermón en video o audio.

Paso Cinco – Ya va en Serio

- ▶ Realizar todas las verificaciones de antecedentes posibles.
- ▶ Contactar todas las referencias y referencias secundarias.
- ▶ Evaluar las respuestas al cuestionario.
- ▶ Ver/escuchar los sermones.

Paso Seis – Tratar solamente con un Candidato.

- ▶ Decidir, unánimemente, sobre el candidato a considerar.
- ▶ Enviar información relevante de la iglesia al candidato.
- ▶ Organizar una visita en domingo.

Paso Siete – Entrevistar al Candidato.

- ▶ Primera entrevista en un lugar neutral.
- ▶ Segunda entrevista en la propiedad de la iglesia, con la esposa.

Paso Ocho – Confirmar la Dirección de Dios.

- ▶ Establecer fecha para visita del pastor un fin de semana.
- ▶ Planear actividades para el fin de semana.
- ▶ Anunciar la fecha y horario de actividades.
- ▶ Votación de la iglesia para aprobar al candidato.

Paso Nueve – Asimilación del Pastor y su Familia.

- ▶ Notificar a la congregación.
- ▶ Ayudar con la mudanza.
- ▶ Construir puentes relacionales.



**“Y él mismo constituyó a unos apóstoles, a otros profetas, a otros evangelistas, y a otros pastores y maestros, a fin de capacitar a los santos para la obra del ministerio, para la edificación del cuerpo de Cristo, hasta que todos alcancemos la unidad de la fe y del conocimiento del Hijo de Dios, hasta ser un hombre de plena madurez, hasta la medida de la estatura de la plenitud de Cristo.”
Efesios 4:11-13, RVA2015**

CONCLUSIÓN



10 errores principales que cometen los comités de búsqueda de pastor

Una iglesia en transición pastoral se encuentra en una época importante y delicada. La forma en que una iglesia camina a través de la transición pastoral conlleva el potencial de unificar el cuerpo o dividirlo. La carga sobre los hombros de un comité de búsqueda de pastor es intenso. Y lo sienten constantemente.

La mayoría de los hombres y mujeres que conocemos a través del ministerio de capacitación y entrenamiento del Comité de Búsqueda de Pastor son gente apasionada por su iglesia y están comprometidos a encontrar al hombre de Dios en el tiempo de Dios, sin excepciones. Cada comité de búsqueda de pastor es diferente. Cada iglesia es diferente. Sin embargo, hay algunos errores comunes que son fácilmente identificables entre los Comités de Búsqueda de Pastor que tenemos la oportunidad de conocer.

1. Reaccionar en contra del pastor anterior. Es parte de

la naturaleza humana, realmente. La gente de la iglesia tiene la tendencia de querer que su pastor entrante no tenga ninguna de las fallas vistas en el pastor anterior especialmente si concluyó en malos terminos (o cuando se percibe como tal). Esta tendencia los lleva a centrarse en el tipo de hombre que no quieren al frente en lugar del tipo de hombre que Dios quiere para ellos. Entonces, ¿cómo podemos evitar tener ideas preconcebidas en la búsqueda de un pastor? ¿Cómo ayudamos a los comités a ver hacia lo que está por venir en lugar de simplemente reaccionar contra lo que está detrás?

Hagan la tarea de desarrollar los tres perfiles y sigan el proceso recomendado en este manual con oración. Los comités que hacen esto con oración y diligencia suelen estar más unidos en la determinación del perfil de su futuro pastor. Tienden a apoyarse en el perfil del hombre que Dios tiene para ellos en lugar de reaccionar contra lo que está detrás de ellos.

2. Falta de comunicación con la iglesia. “Bueno, ¿ya han encontrado a nuestro pastor?” Eso es gracioso una o dos veces. Pero a los tres, seis, doce meses en el proceso, no lo es. Generalmente la iglesia, de alguna manera, confirma a los miembros del Comité de Búsqueda de Pastor. Saben quiénes son estos hombres y mujeres, y probablemente participaron en seleccionarlos. Los miembros de este comité actúan como delegados de la iglesia. Y la iglesia quiere saber que hay un movimiento hacia adelante.

Animamos a las iglesias a comunicarse con la iglesia al

Apóyense en
el perfil del
hombre que
Dios tiene para
ustedes en lugar
de reaccionar
contra lo que
está detrás
ustedes.



menos cada dos semanas. Esto se logra fácilmente a través de un blog o de forma impresa. El comité solo debe presentarse ante la congregación cuando haya cosas importantes que informar (pero nunca se debe interrumpir el flujo del servicio de adoración o tomar más de 3 a 5 minutos). En realidad, la comunicación cada dos semanas se logra mejor en forma escrita y colocada donde los miembros del cuerpo de la iglesia sepan encontrarla, ya sea digital o impresa.

¿Qué comunicarán? Un

breve informe de las cosas en las que el comité ha estado trabajando. Puntos específicos de oración. Cuando están iniciando y concluyendo la recepción de currículums y cómo están recibiendo los currículums. Cuando haya solamente 5 a 10 candidatos. Cuando se están enfocando en un solo candidato. Fechas de la recepción del candidato y detalles de la visita de fin de semana.

¿Qué es lo que nunca se debe comunicar? Nombres, ubicaciones o iglesias actuales de los candidatos. Desacuerdo o división dentro del comité. Frustración con el proceso o con los candidatos. Cuando parece que no hay progreso.

Siempre mantenga las cosas avanzando y siempre comunique que las cosas están avanzando.

3. No pedir ayuda. No tienen que hacer esto solos. Su asociación local y su convención estatal tienen empleados ministeriales capacitados y experimentados que con mucho gusto vendrán a capacitar a su comité y los guiarán a través del proceso. En cuanto a la SBTC, este ministerio llega a

Siempre
mantenga
las cosas
avanzando
y siempre
comunique
que las
cosas están
avanzando.



usted sin costo directo porque es un ministerio para iglesias totalmente financiado a través del Programa Cooperativo.

A menudo, estos hombres y mujeres han ayudado a docenas de comités en este proceso y tienen sabiduría personal, además de la sabiduría departamental que posee su organización, tras muchos años de servicio en esta área. Pueden ayudar a su equipo a evitar errores comunes y brindar sugerencias prácticas para el proceso. Pueden escuchar sus necesidades específicas y ayudarlos a pensar en cuestiones contextuales. Pueden guiarlos a través de momentos en los que parecen estar “atascados”. Pueden ayudarlos a obtener currículums de fuentes buenas y confiables. Ellos pueden animarles y orar por ustedes durante el proceso.

La clave es no esperar hasta que se queden estancados o abrumados para pedir ayuda. Tan pronto como se forme el comité, haga que alguien de la asociación local o de la convención estatal se involucre para capacitar al comité en su primera o segunda reunión. Esto establece la relación de apoyo desde el principio y evitarán cometer errores por falta de conocimiento.

No es necesario que hagan esto solos. Tienen una familia de fe más grande que les ama y está con ustedes. Busquen ayuda.

4. No trabajar como un equipo. Es difícil de creer, pero a veces un miembro del Comité de Búsqueda de Pastor simplemente se niega a seguir la dirección de la mayoría del comité. Recuerde, esto no se trata del tipo de pastor que alguien desea. Se trata de encontrar al hombre de Dios en el tiempo de Dios, sin excepciones. Oramos y confiamos en que el Señor trabajará a través del equipo, como un equipo, para dar a conocer Su voluntad.

Todos tienen sus propias ideas y preferencias. Los miembros del comité deben aprender a frenar esos deseos

y ajustarlos hacia la dirección en la que Dios está dirigiendo al equipo. Si todos los demás miembros del comité se inclinan por un candidato, pero usted prefiere a un candidato diferente, (1) gentilmente comparta sus inquietudes y deseos para que sean escuchados, (2) solicite una reconsideración de su candidato preferido, luego (3) después de la reconsideración, si la dirección del comité no ha cambiado, siga la dirección de la mayoría del comité.

5. Apresurarse a ver los currículums. Su primera responsabilidad no es comenzar a ver los currículums, sino buscar a Dios en oración discerniendo la clase de hombre que Él quiere que dirija a la iglesia en el futuro. A menudo, cuando los comités anuncian el puesto vacante y comienzan a recibir currículums de inmediato, no existe un plan para procesar a los candidatos. En tales casos, los miembros del comité preferirán a un candidato en particular desde el inicio del proceso, sin haber tomado el tiempo para redactar los tres perfiles, para escudriñar las Escrituras y para obtener información de la iglesia.

Cuando los comités se apresuran a ver los currículums,

Cuando los comités se apresuran a ver los currículums, se enfocan en las cosas equivocadas y no todos se enfocan en las mismas cosas.



Creemos firmemente que si las acciones descuidadas del comité interrumpen la obra de Dios en la vida de un candidato o en su iglesia actual, los miembros del comité responderán ante Dios por ello.



se enfocan en las cosas equivocadas y no todos se enfocan en las mismas cosas. Un miembro del comité verá una foto de la familia de un candidato y será cautivado por ello inmediatamente. Otro verá un video de un sermón y dará una prioridad errónea a la predicación o el carisma en el púlpito. El proceso en este manual tiene un orden específico por una razón: Mantendrá a su equipo avanzando juntos, en busca del hombre de Dios en el tiempo de Dios, sin excepciones. Acepten el proceso y esperen en oración que Dios lleve a cabo Su plan.

6. No seguir la ética y normas de un Comité de Búsqueda de Pastor. La confidencialidad es de suma importancia durante todo el proceso. Cada currículum que maneja y cada nombre que observa representan a un hombre que está considerando en oración mudarse con su familia, terminar su tiempo de ministerio en un lugar y comenzar una nueva jornada de vida y ministerio en otro lugar. Cuando se viola la confidencialidad de un candidato, su familia sufre, su iglesia sufre y la iglesia del comité también sufre. Creemos firmemente que si las acciones descuidadas del comité interrumpen la obra de Dios en la vida de un candidato o en su iglesia actual, los miembros del comité responderán ante Dios por ello.

Las redes sociales es donde muchos miembros del comité cometen sus primeros errores con respecto a la confidencialidad. No es apropiado “ser amigo” o “seguir” a ningún candidato. Mientras observa su perfil y publicaciones, asegúrese de no reaccionar ni comentar nada. La forma en que las plataformas de redes sociales organizan sus redes de conexiones hará que su actividad en la página, o publicaciones, de un candidato realice conexiones secundarias y terciarias a otras personas de la iglesia con las que está conectado.

Otra violación común de la confidencialidad es en las conversaciones verbales que algún miembro del comité tiene con amigos que “son dignos de confianza”. Pero esto no es un club social, es un asunto serio y una tarea muy importante. Si comparte un nombre o da alguna pista (biográfica, ciudad, rango de edad, familia, etc.) sobre un candidato, el potencial de crear caos dentro de la iglesia aumenta exponencialmente.

Sigan las normas y la ética adecuada cuando se trata de la confidencialidad de cada candidato.

7. No hacer las preguntas correctas. No asuman nada. Si ven una bandera roja, hagan preguntas. Si hay un sentir en sus espíritus, díganlo. Algunas preguntas son difíciles o incómodas de hacer, pero de todos modos deben hacerse. Por ejemplo, es necesario hacer preguntas sobre la pornografía, las disciplinas espirituales personales y el testimonio de salvación.

A veces, durante una entrevista, la respuesta de un candidato a alguna pregunta dará lugar a otra pregunta. Hagan la pregunta. Por ejemplo, si preguntan sobre el estilo de liderazgo del candidato, quizás una buena pregunta de seguimiento sería si alguna vez ha tenido conflictos en su liderazgo, cómo los manejó y qué haría de manera diferente si tuviera la oportunidad.

Utilicen las preguntas de este manual como guía. Analicen todas las preguntas potenciales y, como equipo, seleccionen las que consideren necesarias. No dejen ninguna pregunta importante sin responder. No asuman nada. No hacer las preguntas correctas será perjudicial para la iglesia más adelante.

8. Olvidar los detalles. Cubran todas las bases. Hablen y establezcan los paquetes salariales y gastos de mudanza. Pongan las cosas por escrito. Comuniquen toda la información

y los arreglos a los comités apropiados. Este manual es lo suficientemente extenso como para ayudarlos a pensar en todos los detalles. Léanlo y discútanlo a fondo.

9. No notificar a los candidatos cuando se haya reducido el número de ellos.

Cada candidato que envíe un currículum debe ser contactado de alguna manera. Cuando el número de candidatos se reduce, aquellos que ya no se consideran merecen ser notificados. Algunos candidatos que han sido rechazados les contactarán y preguntarán las razones de ello. No se sienta obligado a responder esas preguntas ya que se pueden iniciar conversaciones no gratas ni necesarias. Simplemente notifiquen a los candidatos cuando ya no estén siendo considerados (usando las cartas sugeridas en este manual), luego avancen como equipo.

10. Terminar o darse por vencidos demasiado pronto.

El hombre de Dios en el tiempo de Dios, sin excepciones. Después de todo el trabajo realizado, su iglesia todavía no tiene pastor por una de dos razones. O (1) el hombre de Dios aún no está listo para pastorear su iglesia, o (2) su iglesia aún no está lista para recibir al hombre de Dios. Permita que el Señor les dé forma y los moldee, a los miembros de su comité, a través del proceso. No se aferren tanto por la meta final que se vayan a perder lo que Dios tiene para ustedes a lo largo del proceso.

Su iglesia todavía no tiene pastor por una de dos razones. O (1) el hombre de Dios aún no está listo para pastorear su iglesia, o (2) su iglesia aún no está lista para recibir al hombre de Dios.



Les aseguramos que habrá problemas inesperados en el proceso. Habrá momentos en los que se sentirán estancados. No se rindan. No renuncien. Busquen ayuda. Los empleados de la SBTC están disponibles y dispuestos a ayudarlos en cualquier parte de este proceso.

APÉNDICE I



Formación y Responsabilidades del Comité de Transición Pastoral

Comité de Transición Pastoral: Tras la vacante del pastorado, el Comité de Transición (CT) se reunirá y elegirá un presidente. El propósito del CT es manejar la administración básica y los asuntos de la iglesia en ausencia del Pastor.

El CT estará compuesto por las siguientes personas:

- ▶ Presidente de Diáconos.
- ▶ Presidente del Comité de Personal.
- ▶ Presidente del Comité de Finanzas.
- ▶ Personal Ministerial
- ▶ Pastor Interino (después de ser seleccionado).
- ▶ Director de Escuela Dominical.

VARIACIÓN: El CT estará compuesto por 3 miembros de la iglesia con buena reputación, quienes no serán

considerados para el Comité de Búsqueda de Pastor. Esta selección puede tener lugar en una reunión de negocios especialmente convocada con nominaciones provenientes de un comité permanente y/o de la asamblea convocada.

Las responsabilidades del CT incluirán, pero no estarán limitadas a:

- ▶ Programar las asignaciones de predicadores en caso de que no haya un pastor interino.
- ▶ Buscar y recomendar un pastor interino a la iglesia para un voto de aprobación.
- ▶ Manejar los asuntos diarios de la iglesia.
- ▶ Establecer la agenda para las reuniones del Consejo de la Iglesia y las reuniones de negocios.
- ▶ Supervisar la elección del Comité de Búsqueda de Pastor (a menos que se establezcan otras disposiciones en los estatutos).
- ▶ Cualquier otra responsabilidad asignada por la iglesia en sesión de negocios.

APÉNDICE II



Modelo de Acuerdo de Convenio de Pastor Interino

Descripción de Trabajo de Pastor Interino:

_____ (nombre de la iglesia) y _____ (nombre del Pastor interino) entran en este convenio empleándolo como Pastor Interino (PI), efectivo desde _____ (fecha). Este convenio continuará por un año o hasta que un pastor permanente sea llamado por la iglesia y haya comenzado su pastorado, lo que ocurra primero. Después de un año, este acuerdo debe ser reafirmado por votación de la iglesia. Cualquiera de las partes puede, por cualquier motivo, rescindir este convenio en cualquier momento con un aviso de un mínimo de cuarenta y ocho horas. Los términos de este pacto se han discutido con el candidato de PI.

Compensación:

La compensación ha sido establecida a \$_____/semana. _____ (nombre de la iglesia) compensará al PI, reteniendo los impuestos apropiados y proveyendo una forma W-2 al final del año. No se proveerá seguro, ni otras prestaciones, al PI.

Horario de Trabajo:

Debido a que el PI tiene responsabilidades que no pueden medirse con precisión en horarios definidos, él mismo programará su tiempo y actividades para servir mejor al Señor y los intereses de la iglesia, dejando tiempo para sus propias necesidades personales y familiares. Se solicita al PI que establezca un buen horario de trabajo que le dé tiempo para evaluar las necesidades de la iglesia, interactuar con el personal y los líderes de la iglesia y ayudar a desarrollar una estrategia de trabajo provisional para el período de transición.

Responsabilidades Generales:

1. Proveer a la congregación un sentido de estabilidad y liderazgo.
2. Ser el predicador principal, proveyendo enseñanza Bíblica de calidad consistente.
3. Tener un predicador en el púlpito, en caso de que él no pueda predicar algún día.
4. Dirigir al personal ministerial asegurándose que ellos pueden ministrar con gozo y efectividad de acuerdo a la visión provisional de la estrategia adoptada.
5. Ayudar a tratar cualquier asunto o problema, según sea necesario, para hacer que la iglesia sea más atractiva y esté preparada para los candidatos pastorales.
6. Asegurar el adecuado cuidado pastoral de la congregación. Él no será el principal proveedor de cuidado pastoral. Trabjará con el personal, los diáconos y los voluntarios para garantizar que se aborden las necesidades de pastoreo, visitación, bautismo, ministerio y consejería. Por regla general, no coordinará ni oficiará bodas o funerales. Esta será una responsabilidad delegada al personal ministerial de la iglesia.
7. Trabajar con el líder de alabanza y su equipo para planificar y realizar la adoración del domingo por la mañana.
8. Proporcionar evaluación continua de la salud general de la iglesia y ayudar a desarrollar acciones para corregir o mejorar.

Responsabilidades Específicas:

1. Ayudar al equipo de liderazgo de transición de la iglesia, a los comités y al personal en el proceso de transición pastoral según sea solicitado y si su agenda se lo permite.
2. Ayudar al equipo de búsqueda pastoral según sea solicitado y si su agenda se lo permite.
3. Asistir a todas las reuniones de liderazgo y participar según sea solicitado y si su agenda se lo permite.
4. Proporcionar asesoramiento sobre cuestiones de liderazgo según sea solicitado y si su agenda se lo permite.
5. Defender en todo momento la integridad, las doctrinas, los valores, la declaración de fe, la constitución y los estatutos de la iglesia. La falla en cualquiera de estas áreas puede resultar en la terminación del convenio sin indemnización alguna.

Estructura de Autoridad para Reportarse:

1. El Pastor Interino opera bajo, y se reporta a, la autoridad del Comité de Personal de la iglesia. Como tal, no tiene autoridad independiente excepto la que le delega este Comité.
2. El Comité de Personal le otorgará al Pastor Interino la autoridad necesaria para cumplir con las responsabilidades enumeradas anteriormente.
3. El pastor interino no tendrá la autoridad para contratar o despedir; ni para operar fuera del presupuesto, la Constitución o los Estatutos de la iglesia.
4. El pastor interino no es miembro del comité de personal y no votará en sus reuniones. Sin embargo, asistirá a las reuniones que sean necesarias para proporcionar liderazgo según se le solicite y participará plenamente en todas las discusiones

_____ Fecha: _____

Presidente del Comité de Transición

_____ Fecha: _____

Pastor Interino

APÉNDICE III



Ejemplo de Perfil de Iglesia

La Iglesia Bautista Solicitante (IBS) de Sinpastor, TX es una iglesia familiar que valora la predicación Bíblica, la adoración sincera y el compromiso con la Gran Comisión por encima de todo. Con más de 157 años de existencia, somos la iglesia bautista más antigua del condado. A través de los años, la IBS ha disfrutado de muchas temporadas de crecimiento numérico y espiritual, pero actualmente está experimentando una temporada de declive gradual.

En nuestro nivel más alto de los últimos veinte años, tuvimos un promedio de 412 en asistencia al servicio dominical y 367 en grupos pequeños. Durante los últimos tres años, hemos visto una disminución gradual en la asistencia, de modo que hoy tenemos un promedio de 278 en el servicio dominical y 153 en grupos pequeños. Sin embargo, la moral de la familia de la iglesia nunca ha sido mejor. Hay emoción en el ambiente y un viento fresco de expectativa al buscar a nuestro próximo pastor principal.

En el 2018, nuestro presupuesto anual se estableció en \$1.3 millones, pero los recibos no designados totalizaron \$974,000. Gastamos menos del presupuesto de tal manera

que nuestros ingresos superaron nuestros gastos y terminamos el año con un saldo positivo. Este año, estamos en camino a cumplir con el presupuesto que fue establecido en \$1.12 millones.

Hoy en día, los rangos de edad de los miembros de la IBS reflejan un cambio generacional en los patrones de asistencia. En los servicios de adoración actuales, el 73% de los presentes son de 65 años o mayores. Sin embargo, hace solo tres años, la edad promedio era mucho menor. Hay muchas familias jóvenes sin iglesia en la comunidad, y la IBS desea ser la iglesia que los alcance con el evangelio de Jesucristo y los conecte a la iglesia. Reflejamos bien la diversidad étnica de nuestra comunidad. En promedio, los miembros de la IBS son 67% anglos, 17% hispanos, 9% afroamericanos y 7% de otros grupos.

En general, la IBS es una iglesia con un ambiente libre y cálido que se toma en serio la Gran Comisión y el alcanzar a las próximas generaciones en nuestra comunidad. Valoramos la predicación expositiva y los ministerios comunitarios prácticos. Estamos entusiasmados con lo que Dios hará a través del liderazgo de nuestro próximo pastor principal.

APÉNDICE IV



Ejemplo de Perfil de la Comunidad

La ciudad de Sinpactor, TX es el hogar de 23,479 personas. La mayoría de estas son familias con ambos padres (padre y madre), con niños en el hogar. Sin embargo, hay una población significativa (31%) de madres solteras en un radio de 2 millas de nuestra iglesia. La gente de Sinpactor, TX se gana la vida en una amplia variedad de ocupaciones, incluso como profesionales de negocios, trabajadores de construcción, maestros de escuela y más. Aproximadamente la mitad de ellos trabaja en la ciudad de Sinpactor, y la mitad de ellos viaja a una ciudad cercana.

La demografía étnica es casi normal para nuestro condado: 61% anglos, 22% hispanos, 11% afroamericanos y 6% de otros grupos. La edad promedio de los miembros de nuestra comunidad es significativamente más baja que el promedio de Texas, 31.5 años.

La economía de Sinpactor, TX es próspera. Ha habido un aumento del 12% en la población durante los últimos diez años, y se proyecta que veremos otro aumento del 21% en la población para el año 2025. Actualmente, dos empresas importantes están construyendo centros de distribución en

el lado norte de la ciudad. Varias empresas profesionales nuevas se han abierto en el centro de la ciudad en los últimos años, incluyendo un despacho de abogados, una agencia de empleo y varios comercios de alto nivel. El mercado inmobiliario está astronómico. Se planea la construcción de 750 casas nuevas a 1 milla de la iglesia en los próximos tres años.

El Distrito Escolar Independiente de Sinpator está trabajando para manejar el aumento de nuevas inscripciones. El superintendente compartió con nuestro comité, a principios de este año, que la inscripción en las escuelas primarias se ha duplicado en los últimos cuatro años, y se espera que continúe en esa trayectoria durante los próximos cinco a diez años. La junta escolar pronto votará sobre la construcción de dos nuevos campus de primaria y un nuevo campus de secundaria.

En general, la comunidad de Sinpator, TX está prosperando y creciendo. En medio del aumento de la población y la diversidad demográfica todavía hay una sensación de unión y amistad en la ciudad. Sinpator, TX es un gran lugar para vivir.

APÉNDICE V



Ejemplo de Perfil del Pastor

El Comité de Búsqueda de Pastor de la Iglesia Bautista Solicitante buscó la opinión de la familia de nuestra iglesia para ayudarnos a comprender el tipo de hombre que buscaremos en nuestro próximo pastor principal. Las conversaciones han estado llenas de gozosa expectación y, si bien hubo una amplia variedad de respuestas, también hubo una gran unidad en general.

IBS está buscando un pastor que esté comprometido con la inerrancia y la autoridad de la Biblia. Que esté de acuerdo con el Mensaje y Fe Bautista 2000, y que guiará a nuestra iglesia sobre los sólidos cimientos de la autoridad bíblica. Deseamos a un hombre que está siendo transformado por la Palabra de Dios y que también guiará a nuestra congregación a ser transformada por la Palabra de Dios. Que sea un expositor de la Palabra guiado por el texto bíblico. Que sea relacional en su predicación y firme en su convicción.

Nuestro próximo pastor deberá ser fácilmente accesible, un hombre experto en la construcción de relaciones. Que dirija a nuestro personal con un enfoque de equipo, pero

que administra bien la autoridad de la oficina de pastor para tomar decisiones. Que valore la percepción de los miembros de la iglesia que han estado allí desde hace mucho tiempo, pero que no satisfaga los deseos de nadie (o de ningún grupo) en detrimento de los demás. Que tome decisiones Bíblicas con respecto a la dirección de la iglesia y las comunique con gracia mientras dirige con gentileza todo el tiempo.

Si tiene familia, pondrá a Dios primero, su familia en segundo lugar y la iglesia en tercer lugar. Deseamos un pastor que modele el liderazgo fiel en el hogar y permita que eso se desborde hacia su liderazgo en la iglesia.

A los niños de IBS les gustaría agregar que debe usar camisas de franela y parecerse a Santa Claus. Obviamente, esto no es un requisito, pero queríamos que supiera que los niños también están entusiasmados con su próximo pastor. Quienquiera que sea, será una bendición para ellos, y ellos para él.

APÉNDICE VI



Ejemplo de Encuesta Congregacional de Perfil Pastoral

[Debe darse a todos los miembros de la iglesia y ser regresada al
Comité de Búsqueda de Pastor]

El Comité de Búsqueda de Pastor solicita que usted preste su atención, oración y reflexión a este asunto. Usted es la iglesia. Necesitamos sus sugerencias y recomendaciones en cuanto a la selección de un pastor. Esto nos ayudará a cumplir el trabajo que nos ha pedido que hagamos.

1. ¿Cuánta experiencia pastoral debe tener nuestro nuevo pastor?

Menos de 5 años

10-20 años

5-10 años

Más de 20 años

2. Aunque la edad no debe ser el factor principal, ¿De qué edad aproximada debe ser el pastor que usted siente que nuestra iglesia necesita en este momento?

20-30

40-50

55+

30-40

50-55

3. ¿Qué requisitos educativos debe cumplir nuestro nuevo pastor?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Preparatoria/Bachillerato | <input type="checkbox"/> Seminario (Maestría) |
| <input type="checkbox"/> Universidad | <input type="checkbox"/> Título de Pos-Grado (Doctorado) |
| <input type="checkbox"/> Seminario Parcial | <input type="checkbox"/> No importa |

4. Un pastor tiene muchas responsabilidades importantes. Aunque él debería estar interesado en cada una de las siguientes áreas, ¿cuál área cree que debería recibir la mayor parte de su tiempo? (elija cinco)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Visitar a Posibles Miembros | <input type="checkbox"/> Preparación de Sermón |
| <input type="checkbox"/> Administración y Trabajo de Oficina | <input type="checkbox"/> Consejería |
| <input type="checkbox"/> Oración y Estudio Bíblico Personal | <input type="checkbox"/> Evangelismo Personal |
| <input type="checkbox"/> Visitar a Miembros de la Iglesia | <input type="checkbox"/> Asuntos Cívicos |
| <input type="checkbox"/> Promoción de ministerios de la iglesia | <input type="checkbox"/> Estar en reuniones de la iglesia |
| <input type="checkbox"/> Pasar tiempo con su familia | <input type="checkbox"/> Estar en reuniones denominacionales |

5. ¿En cuál de estas actividades debería usar el menor tiempo? (seleccione dos)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Visitar a Posibles Miembros | <input type="checkbox"/> Preparación de Sermón |
| <input type="checkbox"/> Administración y Trabajo de Oficina | <input type="checkbox"/> Consejería |
| <input type="checkbox"/> Oración y Estudio Bíblico Personal | <input type="checkbox"/> Evangelismo Personal |
| <input type="checkbox"/> Visitar a Miembros de la Iglesia | <input type="checkbox"/> Asuntos Cívicos |
| <input type="checkbox"/> Promoción de ministerios de la iglesia | <input type="checkbox"/> Estar en reuniones de la iglesia |
| <input type="checkbox"/> Pasar tiempo con su familia | <input type="checkbox"/> Estar en reuniones denominacionales |

6. ¿Cuál cree que es la cualidad más importante que nuestro pastor debe poseer? No dude en expresar sus sentimientos sobre otras características que le gustaría tener en un pastor.

Me gustaría presentar los siguientes nombres para que el comité los considere en oración. (Por favor también proporcione un currículum).

APÉNDICE VII



Evaluación de la Salud Congregacional

[Esta encuesta está diseñada para reflejar la percepción que tiene la congregación de su participación en las principales funciones de la iglesia Neotestamentaria que se reflejan en Hechos 2:42-47. Los resultados deben permanecer anónimos. La evaluación debe ser dada únicamente a miembros de la iglesia.]

1. Mi grupo de edad es:

- Pre-Adolescente (4to a 6to grado)
- Secundaria (7mo a 9no grado)
- Preparatoria/Bachillerato (10mo a 12vo grado)
- Adulto Joven (18-35 años de edad)
- Adulto (36-55 años de edad)
- Adulto sin hijos en casa (56 años o más)
- Adulto mayor (66 años o más)

2. Aparte de asistir a los servicios/actividades de la iglesia, leo y/o estudio las Escrituras por lo menos 4 días a la semana.

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

3. Tengo amigos en esta iglesia con los que disfruto de

compañerismo por lo menos una vez al mes.

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

4. A menudo les digo a otros quién es Jesús y cómo pueden conocerlo.

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

5. Doy mis diezmos (10%) a la iglesia.

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

6. Aparte del diezmo, a menudo doy de mis posesiones, finanzas, tiempo y energía para servir a personas dentro y fuera de la iglesia.

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

7. Tengo momentos privados frecuentes cuando encuentro un lugar tranquilo para orar al Señor y escuchar lo que él me hable.

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

8. Sé cómo orar con fe de tal manera que sé que Dios me está escuchando.

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

9. Siento la presencia de Dios en nuestras reuniones de adoración (cultos).

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

10. Siento que la Iglesia es efectiva en ayudarme a crecer espiritualmente.

- Totalmente en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

APÉNDICE VIII



Carta Uno (Reduciendo el Número de Candidatos)

[A todos los que enviaron un currículum. Puede ser un correo electrónico.]

Estimado _____,

Hemos recibido su currículum para considerarlo en el puesto de pastor principal en _____ (nombre de la iglesia). Pedimos sus oraciones durante nuestro tiempo de transición. Tenga la seguridad de que estamos comprometidos a buscar fielmente, en oración, la voluntad de Dios, así como a mantener el más alto nivel de confidencialidad a través del proceso de búsqueda.

Estaremos recibiendo currículums hasta _____ (fecha límite). Su currículum se colocará junto con los demás que hemos recibido. Después de un período de oración y discusión, se hará una selección para reducir el grupo de candidatos. Esperamos haber tomado esta primera decisión de reducción antes del _____ (fecha prevista). En caso de que seamos guiados a considerarlo más como candidato, en ese momento

nos comunicaremos con usted para obtener más información. Estamos comprometidos con un proceso ordenado y consideraremos seriamente solo a un candidato a la vez.

Gracias por su sumisión a la voluntad del Señor. Oramos que Dios continúe utilizándole al máximo en su lugar de servicio actual y que dirija sus pasos con claridad en el futuro.

En Cristo,

Presidente del Comité de Búsqueda de Pastor

APÉNDICE IX



Herramienta para calificar al candidato

Nombre del Candidato: _____

Miembro del Comité _____ Fecha: __/__/____

EDUCACIÓN:

Licenciatura	3pts.
M.Div./MER. (cualquiera)	5pts.
Maestría(s) Adicional(es)	7pts. c/u
D.Min./D.Ed./Ph.D.	10pts.
Otros Certificados	1pt. c/u
PUNTUACIÓN: _____	

AGE:

60+	1pt.
51-59	3pts.
40-50	5pts.
35-39	7pts.
30-34	5 pts.
23-29	3 pts.
22 o menor	1 pt.
PUNTUACIÓN: _____	

AÑOS DE EXPERIENCIA PASTORAL:

- 0-4 años 1pt.
- 5 años 3pts.
- 5-10 años 5pts.
- 10+ años 7pts.

PUNTUACIÓN: _____

PROMEDIO DE PERMANENCIA:

- 2-4 años 3pts.
- 5-7 años 7pts.
- 7 años + 9pts.

PUNTUACIÓN: _____

BILINGUE (español):

- No 0pts.
- Sí 10pts.

PUNTUACIÓN: _____

***PUNTUACIÓN TOTAL DEL CANDIDATO:** _____

Otras Notas: _____

APÉNDICE X



Carta Dos (Reduciendo el Número de Candidatos)

[A todos los que ya no son considerados. Puede ser por correo electrónico.]

Estimado _____,

El Comité de Búsqueda de Pastor de (nombre de la iglesia) ha reducido el número de candidatos para la selección de un pastor principal. Hemos orado y revisado todos los currículums. Aunque usted posee una serie de cualidades positivas, en este momento nos sentimos guiados hacia una dirección diferente.

Gracias por su disposición permitiendo que se considerara su nombre. Reconocemos que el proceso no es perfecto, por lo que si fuéramos guiados a contactarle una vez más en el futuro esperamos que esté dispuesto a hablar con nosotros.

Que el Señor le bendiga y le muestre favor en su vida y ministerio. Agradecemos sus oraciones mientras continuamos nuestra búsqueda.

En Cristo,

Presidente del Comité de Búsqueda de Pastor

APÉNDICE XI



Cuestionario Sugerido

[Para enviar a los 3 a 5 candidatos principales. Permítanles 2 semanas para responder.]

¿Siente que el Espíritu Santo lo guía a permitir que la iglesia (nombre de la iglesia) lo considere en oración como un candidato para pastor?

Sí No

Si su respuesta es afirmativa, necesitamos que nos proporcione lo siguiente para comenzar nuestro proceso.

- ▶ Una copia actual/actualizada de su currículum con TODOS los empleos anteriores, educación y referencias.
- ▶ Enlaces a (o una unidad USB que contenga) por lo menos tres sermones. Se prefiere el video, pero se aceptará audio si es necesario.
- ▶ ¿Nos otorga permiso para comunicarnos con sus referencias?
 Sí No
- ▶ ¿Nos otorga permiso para comunicarnos con sus iglesias/empleadores anteriores?
 Sí No
- ▶ Por favor llene, firme y devuelva el formulario de permiso para las verificaciones de antecedentes requeridas.

► Llene el cuestionario adjunto y devuélvalo a _____
(dirección de correo electrónico o enlace a la nube en internet)
antes de _____(fecha).

ESTOY DE ACUERDO CON LAS CONDICIONES INDICADAS
EN ESTE CUESTIONARIO Y DOY MI PERMISO A
_____ (nombre de la iglesia) PARA
COMENZAR SU PROCESO PARA CONSIDERARME COMO
CANDIDATO A PASTOR.

(Firma)

(Fecha)

_____ (nombre de la iglesia)
Cuestionario para Candidato a Pastor

1. Comparta su historia de salvación y su llamado al ministerio.
2. Describa en profundidad sus pensamientos sobre la inerrancia y la autoridad de la Biblia.
3. Explique el Evangelio: ¿Quién puede ser salvo, qué se requiere para la salvación y qué les sucede a los que mueren sin ella?
4. ¿Es usted un defensor del creacionismo 'de la tierra joven' o del creacionismo 'de la tierra vieja'? ¿Por qué?
5. Explique su interpretación de 1 Corintios 12-14 en cuanto a los dones espirituales y el ejercer de ellos dentro del cuerpo de la iglesia local. ¿Considera que el don de hablar en lenguas es un don vigente hoy? Si es así, ¿existen restricciones sobre el uso del don de lenguas?
6. Explique su posición sobre el bautismo y la Cena del Señor. ¿Quiénes deben ser bautizados y cómo? ¿Quiénes pueden participar en la Cena del Señor y con qué frecuencia se debe servir?
7. En base a las Escrituras, ¿cuál es su comprensión del rol de la mujer en la iglesia? A la luz del hecho de que la Biblia no da una descripción del rol de la esposa de un pastor, ¿qué rol tendrá su esposa en su ministerio?
8. ¿Cree en, práctica y enseña el diezmo bíblico? ¿Por qué sí o por qué no?

9. Comparta su comprensión del gobierno, la estructura y el liderazgo de la iglesia.

10. ¿Hay algo más que cree que el comité debería saber al considerarlo a usted como candidato a pastor?

APÉNDICE XII



Forma de Autorización para Revisión de Antecedentes

Autorización Para Revisión De Antecedentes

(Por favor lea y firme este formulario en el espacio provisto abajo. Su autorización por escrito es necesaria para completar el proceso de solicitud).

Yo, _____, por la presente autorizo a [nombre de la iglesia] a investigar mis antecedentes y calificaciones con el propósito de evaluar si estoy calificado para el puesto que estoy solicitando. Entiendo que [nombre de la iglesia] utilizará una empresa o empresas externas para ayudar a verificar dicha información, y autorizo específicamente dicha investigación por parte de los servicios de información y entidades externas que elija(n) la(s) empresa(s). También entiendo que puedo negar el permiso y que, en tal caso, no se realizará ninguna investigación a mi persona y mi solicitud de empleo será anulada.

Firma del Empleado Prospecto

Fecha

Nombre del Empleado Prospecto (Letra de Molde)

APÉNDICE XIII



Forma para Evaluación de Sermón

Nombre del Predicador: _____

Lugar de Predicación: _____

Nombre del Evaluador: _____ Fecha: _____

Evaluaciones Generales:

1. De manera general, el mensaje fue tanto desafiante como alentador.

- Totalmente en Desacuerdo En Desacuerdo De acuerdo
 Totalmente De acuerdo

2. La presentación fue clara y fácil de entender..

- Totalmente en Desacuerdo En Desacuerdo De acuerdo
 Totalmente De acuerdo

3. La apariencia personal y forma de vestir fueron apropiadas.

- Totalmente en Desacuerdo En Desacuerdo De acuerdo
 Totalmente De acuerdo

4. Es obvio que el sermón fue bien preparado.

Totalmente en Desacuerdo En Desacuerdo De acuerdo Totalmente De acuerdo

5. El predicador se conectó bien con la congregación; de manera motivadora.

Totalmente en Desacuerdo En Desacuerdo De acuerdo Totalmente De acuerdo

6. Hubo un claro llamamiento al evangelio y una invitación a responder.

Totalmente en Desacuerdo En Desacuerdo De acuerdo Totalmente De acuerdo

7. El sermón fue doctrinalmente sano.

Totalmente en Desacuerdo En Desacuerdo De acuerdo Totalmente De acuerdo

Reflexiones a respuestas cortas:

8. ¿Cuáles fueron algunos puntos del sermón que fueron bien recibidos por usted?

9. ¿Hubo algo en el sermón que le causó preocupación?

10. ¿Cree que la gente de su iglesia se conectaría bien con los sermones de este pastor? ¿Por qué sí o por qué no?

Otras Observaciones/Notas:

APÉNDICE XIV



Carta Tres (Reduciendo a un solo Candidato)

[A los 2-3 candidatos principales que ya no serán considerados. Esta carta debe enviarse después de que el presidente del comité haga una llamada telefónica personal. Un correo electrónico es apropiado.]

Estimado _____,

El Comité de Búsqueda de Pastor de _____ (nombre de la iglesia) ha decidido iniciar a tratar con un candidato único. Apreciamos profundamente su cooperación y su consideración en oración, y aunque creemos firmemente que el Señor le ha otorgado un don en el liderazgo pastoral, creemos que en este momento Él nos está guiando hacia otro candidato para seguir el proceso. A partir de ahora, ya no lo consideraremos a usted como candidato.

Al mismo tiempo, reconocemos que este proceso no es perfecto y nosotros tampoco. Si hemos entendido mal la dirección de Dios, o si nos damos cuenta de que el candidato que estamos considerando de manera única no es el hombre de Dios para esta temporada en nuestra iglesia, podríamos

contactarle otra vez y pedirle que considere conversar con nosotros nuevamente. Si es así, le pediremos en ese momento, con gran humildad, que esté abierto a ser reconsiderado.

Gracias, nuevamente, por su disposición a buscar la dirección del Señor en este llamado. Gracias por su interés en el pastorado de _____ (nombre de la iglesia). Oramos para que el Señor dirija sus pasos de manera clara y convincente en el futuro.

Sinceramente,

Presidente del Comité de Búsqueda de Pastor

APÉNDICE XV



Lista de verificación de cosas para compartir con candidatos serios

- ▶ Constitución y Artículos de la Iglesia
- ▶ Presupuesto Actual
- ▶ Declaración de visión y misión de la iglesia
- ▶ Metas de la iglesia a corto y largo plazo (si las hubiera)
- ▶ Descripción de trabajo del Pastor
- ▶ Los 3 perfiles (Comunidad, Iglesia, y Pastor)
- ▶ Información sobre los ministerios de la iglesia
- ▶ Información sobre el personal actual de la iglesia
- ▶ Información sobre el liderazgo laico actual
- ▶ Directorio de fotos actual de la congregación (si lo hubiera)
- ▶ Cartas de noticias, boletines, sitios web, etc. recientes
- ▶ Otro material sobre la iglesia o la comunidad que consideren valioso

APÉNDICE XVI



Consideraciones para Arreglos de Compensación Pastoral

[Para obtener ayuda con la estimación de un rango justo de compensación/salario, visite www.compstudy.lifeway.com o pregunte a la oficina de la Convención Estatal o de la Asociación.]

Compensación Vocacional

▶ Salario Base	\$
▶ Subsidio de Vivienda	\$
▶ TOTAL Compensación	\$

Otros Beneficios

▶ Retiro _____% del Salario =	\$
▶ Seguro Médico Familiar	\$
▶ Seguro de Vida	\$
▶ Seguro de Discapacidad	\$
▶ TOTAL Beneficios	\$

Gastos Profesionales

- ▶ Gastos de Automóvil/Reembolso de Millaje \$
- ▶ Reembolso Mensual de Teléfono Celular \$
- ▶ Gastos de Conferencias/Convenciones \$
- ▶ Subsidio de Libros y desarrollo Profesional \$
- ▶ TOTAL Gastos Profesionales \$

Otras Consideraciones

- ▶ Subsidio de Impuestos de Seguro Social \$
- ▶ Seguro de Compensación Laboral \$
- ▶ Bono o Regalo de Navidad \$
- ▶ Seguro de Propietario de Vivienda \$
- ▶ Seguro de Casa Pastoral o Contenido de Oficina \$
- ▶ TOTAL Otros \$

TOTAL Paquete \$ _____
Subsidio de Mudanza \$ _____

APÉNDICE XVII



Consideraciones para las Expectativas Laborales Semanales y Anuales

Debido a la naturaleza del trabajo del pastor, la iglesia reconoce que pueden surgir situaciones de crisis, emergencias y largas horas de trabajo. También puede haber ocasiones en las que el pastor necesite organizar su horario de trabajo para acomodar el tiempo suficiente para sus necesidades familiares y personales.

Cosas para considerar:

- ▶ Subsidio de días libres por semana.
- ▶ Número de semanas de vacaciones pagadas.
- ▶ Número de días de ausencia por enfermedad permitidos.
- ▶ Número de días/semanas permitidos con permiso para ministrar en otros contextos (campañas, conferencias bíblicas, campamentos, etc.).
- ▶ Lista de días festivos libres.
- ▶ Número de días/semanas permitidos para estudio o educación continua.
- ▶ Número de domingos en los que se les permite estar fuera del púlpito.

APÉNDICE XVIII



Preguntas posibles para entrevistas cara a cara

1. Describa su conversión y su llamado al ministerio.
2. ¿Cuál es la relación entre la soberanía de Dios y el libre albedrío del hombre, en cuanto a la salvación?
3. ¿Cómo se relaciona con otros ministerios/entidades fuera de la iglesia local?
4. ¿Cuál es su posición sobre la inspiración, autoridad e infalibilidad de la Biblia?
5. ¿Cómo y en qué niveles debería participar la iglesia en la obra misionera?
6. Describa sus prácticas personales de evangelización.
7. ¿Cuál es su política sobre la consejería pastoral? Indique su experiencia, si corresponde.
8. ¿Qué cree que es lo más importante que puede hacer durante su primer año como nuevo pastor de una iglesia?
9. Describa y explique la estructura política ideal de la iglesia: dirigida por pastores, dirigida por comités, dirigida por equipos, dirigida por diáconos, etc.
10. ¿Cómo describiría un servicio de adoración eficaz?
11. ¿Cómo va a hacer cambios en la iglesia?

12. ¿Qué estilo de adoración y predicación pública prefiere?
13. ¿Cuáles son sus mayores fortalezas y sus mayores debilidades?
14. ¿Qué es lo que más le gusta del ministerio? ¿Qué es lo que menos le gusta del ministerio?
15. ¿Qué considera, en orden de importancia, sus principales deberes como pastor?
16. ¿Cuáles deben ser los valores fundamentales de la iglesia que desea pastorear?
17. ¿Por qué está interesado en servir en la Iglesia Bautista _____?
18. ¿Qué ha aprendido en la congregación a la que sirve ahora que lo convertirá en un mejor pastor?
19. ¿Ha tenido alguna experiencia positiva o negativa con un programa de construcción de iglesia?
20. ¿Tiene planes de estudiar en el futuro? ¿Qué papel cree que debería desempeñar la iglesia en su educación?
21. Describa la misión de su congregación actual. ¿De qué manera ha influido su ministerio en esta misión?
22. Describa su estilo de liderazgo.
23. Dé un ejemplo de cómo ha confiado en otra persona para que le dé dirección en el ministerio.
24. ¿Qué medidas ha adoptado para la rendición de cuentas personal?
25. ¿Cómo responde a las críticas?
26. ¿Hasta qué punto, si es que hay alguno, difiere de las posiciones doctrinales históricas de esta iglesia?
27. ¿Se identifica abiertamente con algún grupo político en particular?
28. ¿Se considera usted un bautista del sur? ¿Por qué sí o por qué no?
29. ¿Ya sabe de algunos cambios que podría hacer en nuestra congregación si se llegara a ser nuestro pastor? Si es así, ¿Cuáles son?
30. ¿Cuáles serían sus prioridades más importantes en los primeros 6 meses como nuestro pastor?

31. ¿Cómo ha abordado problemas de mayordomía financiera en las congregaciones en las que ha servido?
32. ¿Cómo (y con qué frecuencia) prefiere tener reuniones de negocios?
33. Describa un servicio de adoración eficaz.
34. Describa su rutina y/o proceso de preparación de sermones.
35. ¿Cuánto tiempo dedica cada semana a la preparación del sermón? ¿Cómo se compara con el tiempo dedicado a la consejería o la administración?
36. ¿Normalmente cuánto tiempo predica?
37. ¿Cómo se siente de que otros ministros también prediquen en nuestra iglesia?
38. ¿Hay algún tema sobre el que se sienta incómodo predicar, como las finanzas o los problemas morales actuales?
39. ¿Qué papel juega el cuidado y la consejería pastoral en el pastoreo de la gente?
40. ¿Qué deberes son más importantes que el cuidado pastoral?
¿Qué deberes son menos importantes?
41. ¿Se considera consejero? Si es así, ¿qué tipo de consejería realiza?
42. Recientemente, la mala conducta sexual dentro de la iglesia se ha convertido en un problema más visible. ¿Qué medidas de seguridad ha iniciado para protegerse a sí mismo y a la iglesia de esa mala conducta?
43. ¿Cómo ve su papel en la visita de miembros de la iglesia e invitados (visitantes)?
44. ¿Tiene alguna restricción sobre la realización de matrimonios? Describa su enfoque sobre la consejería prematrimonial.
45. ¿Fomenta regularmente la participación en entrenamientos de la convención estatal y de asociaciones locales? ¿Por qué sí o por qué no?
46. Describa su idea de un ministerio efectivo de discipulado en la iglesia.
47. ¿Cómo equipa a la iglesia para el evangelismo personal?

48. ¿Cómo ve la responsabilidad de las misiones mundiales en su iglesia actual?
49. ¿Es usted un proponente del Programa Cooperativo?
¿Cómo asignan ahora, en su iglesia, los recursos financieros para la asociación local, y los esfuerzos misioneros estatales y nacionales?
50. ¿Cuál es la función principal del cuerpo de diáconos? ¿Qué responsabilidades, prioridades o límites debe tener el cuerpo de diáconos al definir el ministerio de nuestra iglesia?
51. ¿Qué tipo de rendición de cuentas debe existir entre el cuerpo de diáconos y los miembros del personal pastoral?
52. Describa cómo su estilo de liderazgo afecta su relación con otros miembros del personal de la iglesia.
53. ¿Qué medidas de rendición de cuentas se podrían implementar para los miembros del personal?
54. ¿Qué tipo de conflictos ha experimentado con otros miembros del personal y cómo se resolvieron?
55. ¿Cómo se siente si un miembro de la iglesia es empleado como secretaria, conserje, etc. de la iglesia?
56. ¿Alguna vez ha tenido que despedir a un miembro del personal de la iglesia? Si es así, ¿cómo lo manejó?
57. ¿Cómo respondería a otros miembros del personal que, en su opinión, están haciendo un mal trabajo?
58. ¿Cuáles son sus expectativas salariales?
59. ¿Sobre qué base esperarías aumentos en el futuro?
60. ¿Cuántas semanas de vacaciones recibe actualmente?
61. ¿Tiene un plan de jubilación?
62. ¿Qué planes de seguro tiene actualmente?
63. ¿Qué responsabilidad cree que tiene la iglesia en servir a nuestra comunidad?
64. ¿Ha trabajado alguna vez con actividades ecuménicas dentro de su comunidad? ¿Por qué sí o por qué no?
65. Háblenos de su familia. ¿Cómo se siente su familia ante la posibilidad de este cambio de trabajo?

66. ¿Cómo puede una iglesia brindar el mejor apoyo a la familia del pastor?
67. Si se mudara aquí, ¿qué tipo de vivienda buscaría?
68. ¿Qué le motiva como pastor?
69. ¿Cómo maneja el estrés?
70. ¿Ha estado casado anteriormente?
71. ¿Toma vacaciones regularmente?
72. ¿Alguna vez ha sido acusado y/o condenado por un delito?
73. ¿Fuma o mastica tabaco?
74. ¿Cuál es su actitud con respecto a beber alcohol de manera social?
75. ¿Tiene deudas pendientes con las que está batallando?
76. ¿Tiene alguna dificultad inusual con sus hijos pequeños o adolescentes?
77. ¿Tiene alguna participación en negocios externos? Si es así, ¿qué tan involucrado está?
78. ¿Qué tan familiarizado está con la historia de nuestra iglesia?
¿Tiene alguna pregunta sobre nuestro pasado?
79. ¿Qué tan familiarizado está con la vida actual de nuestra iglesia? ¿Tiene usted alguna pregunta?
80. ¿Qué le gusta de lo que ve en nuestra iglesia?
81. ¿Qué preguntas tiene sobre este puesto pastoral que aún no han sido respondidas?
82. ¿Hay alguna inquietud que no hayamos tratado y que podría ser sensible para usted o nuestra iglesia?

