

Proceso de Ordenacion

Introducción (Movimiento de un solo pastor a varios pastores)

Luego de cuatro (4) años de plantar Iglesia Gracia Soberana de Gaithersburg (IGSG), una de las preguntas más importantes que me he dado cuenta que falta por contestar de forma clara es: ¿Cómo se gobierna la iglesia cuando sólo hay un anciano ordenado en la congregación? Este documento es un intento para presentar una perspectiva bíblica sobre este tema y para comenzar una discusión con los miembros de la Junta y personas asignadas por Sovereign Grace Ministries (SGM) para discutir este tema.

Aunque es evidente que en nuestra iglesia el equipo de liderazgo ha experimentado ciertas dificultades, muchas de las dificultades vividas están asociadas a decisiones de cómo la iglesia debe ser gobernada. Por consiguiente es sabio trabajar en una definición más apropiada de cómo el equipo se debe relacionar en asuntos eclesiásticos para aclarar nuestros roles y para que nuestras interacciones a nivel de equipo tengan parámetros que nos den dirección a todos.

La dificultad de un equipo donde sólo hay un pastor ordenado es la tensión que existe entre el principio bíblico de que la iglesia sea liderada por una pluralidad de ancianos y el principio de que la iglesia debe ser gobernada por ancianos que han completado el proceso de cualificación. De la misma forma, está el principio legal que el Estado de Maryland requiere que una Junta sea instituida para incorporar la iglesia. En el caso de una iglesia como la nuestra donde sólo existe un anciano que ha completado el proceso de cualificación, puede haber tensión en que el anciano está llamado a gobernar la iglesia pero a la vez esto no debe ser ejecutado de una forma autoritaria.

Es importante definir el rol y la autoridad que puede ejercer la Junta en el proceso de gobernar la iglesia al igual que el rol y la autoridad del anciano de la iglesia. ¿Qué nos dice la Biblia sobre esto y qué principios podemos aplicar a nuestra iglesia local?

Transición del Equipo de Liderazgo.

Luego de muchos meses de estudio sobre el tema, de orar y pedir sabiduría se ha decidido finalizar el uso del Equipo de Liderazgo y crear un Equipo Pastoral con pastores Extralocales. Estamos profundamente agradecidos por la labor de servicio que este equipo ha hecho por los pasados 4 años. Pero vemos que este modelo no es uno bíblico y por consiguiente es difícil definir los roles y las funciones del mismo. Por consiguiente esto crea retos en el equipo que

dificultan la administración y gobierno de la iglesia. Estaremos eternamente endeudados con estos tres hombres que sirvieron heroicamente la iglesia. Pero en fe nos movemos hacia delante con una definición con mayor apoyo bíblico lo cual creemos ayudara en el desarrollo de la iglesia y de nuevos líderes. Nuestra convicción es que las iglesias son gobernadas por ancianos que sus llamados han sido afirmados. Además creemos que el gobierno de la iglesia debe ser compuesto por una pluralidad. Para poder tener ambos en este momento la única forma es utilizando pastores ordenados de otras congregaciones hasta que podamos tener una pluralidad local formada.

Luego de la publicación del Libro de Orden de SGM donde se presenta el modelo donde la pluralidad de la iglesia con un solo pastor ordenado debe de ser completada por pastores extra locales.

Razones por el cambio de estructura.

- Estructura bíblica. La evidencia bíblica es que la iglesia es gobernada por pastores ordenados.
- Deseo que la estructura legal de la iglesia sea un reflejo de la estructura eclesiástica y no viceversa.
- Ayuda a dar mayor definición a los roles del equipo pastoral.
- Ayuda que el proceso de evaluación de candidatos pastorales sea mas objetivo ya que los candidatos no son miembros del gobierno de la iglesia.
- Ayuda a que los candidatos pastorales puedan concentrarse en el proceso de ordenación sin tener que cargar un oficio por el cual todavía no hay afirmación que pueden cargar. Esto permite que se limiten presiones que trae el oficio pastoral durante el proceso.
- Permite a los candidatos pastorales poder ver el equipo pastoral como las personas que Dios ha puesto en sus vidas para la evaluación del proceso de ordenación y no como iguales en el ministerio

Con este cambio el Equipo Pastoral será compuesto por el Pastor Plantador y dos pastores de SGM. Y el Equipo Pastoral será también la junta presentada a el gobierno de Maryland.

En el documento se estará presentando la evidencia bíblica que apoya esta decisión.

A continuación utilizaré distintos materiales y citas de documentos con la intención de profundizar en los temas antes mencionados.

Documento #1 - Documento Discutido y Aprobado en el 2008 por la Junta de IGSG

6/7/08 - Perfil miembro de Equipo de Liderazgo de Iglesia Gracia Soberana.

Introducción

SGM cree en un gobierno eclesiástico dirigido por la pluralidad de ancianos (Hechos 15). Esto significa que las decisiones referentes al gobierno y administración de la iglesia son tomadas por ancianos (pastores) de la iglesia del Señor. En casos en donde no existe una pluralidad de ancianos, SGM a sugerido la creación de un equipo de liderazgo que ayude a crear pluralidad y cree la estructura necesaria para que el Pastor Principal pueda rendir cuentas, pueda buscar sabiduría en decisiones y sea protegido legalmente.

¿Pero como debe funcionar este grupo en donde no todos los miembros son ancianos? ¿Qué decisiones son pertinentes al equipo de liderazgo y cuáles son decisiones del pastor principal? ¿Qué decisiones deben ser tomadas como Junta de la corporación? ¿Qué decisiones toma el equipo de liderazgo apoyando la dirección del pastor? Todas estas son preguntas importantes que este documento desea contestar.

El primer punto importante es que la relación ente los miembros del equipo de liderazgo y el pastor debe ser una de respeto mutuo y humildad. Escrituras como Colosenses 3:12-17 y Efesios 4:2-3 deben gobernar las relaciones entre el equipo. Del mismo modo los miembros del equipo de liderazgo deben tener cierta confianza en el juicio del pastor para poder mover la obra del Señor recordando que ellos están llamados a someterse a él. Por ultimo, los miembros del equipo de liderazgo deben recordar que su posición es una temporera hasta que exista pluralidad de ancianos en la iglesia.

Junta

Existe una realidad que los miembros de la Junta de la corporación tienen poder legal en la toma de decisiones de la iglesia. Así que toda decisión administrativa importante debe de ser consultada y llevada a votación para aprobación de la misma. Ejemplo de esto:

- *Presupuesto*
- *Contratación de personal no ministerial*
- *Reglas administrativas de la organización*

Luego que estas decisiones han sido tomadas el Pastor Principal tiene libertad de actuar en ellas como el crea pertinente. Como un ejemplo, luego de que el presupuesto ha sido aprobado, el Pastor tienen la discreción de hacer gastos que estén dentro del presupuesto sin la necesidad de consultar a la Junta. Para protección del pastor y la iglesia, el pastor debe presentar reportes financieros mensualmente a la Junta para que la Junta pueda observar gastos y

hacer preguntas donde ellos crean prudente. La Junta tiene la responsabilidad de asignar el salario del pastor. En IGSG la práctica será en consultar con SGM y con su ayuda poder asignar salarios a los empleados de la iglesia.

En conclusión, la Junta tiene poder de aprobación de toda decisión de tipo administrativo.

Decisiones pastorales (Extracto de la leyes de incorporación)

4.4 Powers. “ The government of the Church is vested in its Board of Directors, who shall provide oversight in the spiritual and temporal affairs of the Church and shall appoint and confer authority upon a body of Pastors to manage the Church. The Board of Directors shall exercise all such powers of the Corporation and do all such lawful acts and things that are not prohibited by statute, the Articles of Incorporation, or by these Bylaws. The Board of Directors shall also be a resource for providing godly counsel, biblical wisdom, and accountability for the Senior Pastor and other Pastors of the Church.”

Nota – Como se puede observar en el documento esta estructura da autoridad en la iglesia a personas que no han sido ordenadas para tener la misma. Por consiguiente se desea establecer la nueva estructura donde pastores extra locales gobiernan la iglesia hasta que una pluralidad local sea establecida.

Documento #2 - Varios Extractos de Comunicaciones con Varios Líderes de SGM

A. Jeff Perswell Acerca de como Decidir los Temas a ser Predicados

“Joselo, there is not a single way to approach this. Different churches will do this differently based upon various factors such as the maturity of the church, at what stage of development the church is, the relative giftings of men on the leadership team, etc. So I can't necessarily recommend a precise way to do it. I would, though, say a couple of things.

I believe that the primary responsibility for preaching, as well as for determining the preaching schedule, lies with the sr. pastor. Now, a sr. pastor would be wise to involve his leadership team in identifying the general teaching diet for the church, what needs should be addressed, how different parts of Scripture can be brought to bear upon the congregation, etc. Those are issues on which the team as a whole can profitably work together. However, I do believe that, as the man with primary responsibility for leading the team, and primary responsibility for the theological direction of the church, the responsibility for planning the preaching schedule lies with the sr. pastor.”

B. Mark Preater Acerca del Grupo de Liderazgo

Mis Preguntas

“There is a nuance in the second question about where the authority resides when you have only one elder. How the members of the leadership team should view themselves specially on spiritual matters. e.g. preaching schedule, who preaches, etc. . Temporary elders? advisory board? Should there be a sense of deference to the solo pastor? Should SGM be involved in the decision making when the board members and the solo pastor does not agree on a spiritual matter?”

Respuesta de Mark

“Good questions Jose. I think the document I sent you (a revision of Kenneth's) addresses this question to some degree. The church planter has spiritual authority. The leadership team doesn't have a spiritual authority because they haven't been evaluated for eldership or ordained as elders. They do provide a provisional plurality by giving counsel and input but they don't have the same authority as the solo pastor. If they don't agree on a spiritual matter that's when they need to look to the SGM regional rep to help them work through their difference.”

Documento #3 - Porción Tomada del Documento de SGM acerca del Equipo de Liderazgo (en inglés)

Team Commitments:

- a. *The Leadership team will read Ken Sande's article on Approachability and Accountability before meeting with the regional representative. They will discuss the importance of being both approachable and accountable.*
- b. *Effective teams communicate with each other with humility, openness and honesty while moving forward in unity.*
- c. *Effective teams need to find a balance between these two extremes below*
 - i. *The too involved team. It is important that a leadership team allow the pastor to lead the church. This is not a committee of church leadership where each member has the same role. The Pastor is given authority and responsibility to lead the church spiritually. Problems on leadership teams can emerge as team members seek to become too involved in the spiritual direction setting of the church. It is important that*

team members recognize the calling and gifting of the pastor.

- ii. The uninvolved team. Leadership teams have also developed problems when they have not gotten involved and shared their thoughts and questions with the pastor faithfully. It is important that if a team member has a concern with the direction and leadership of the church or the personal life of the pastor, he share that with the pastor and the Leadership team*

Function and Role:

- d. Meetings: The Leadership team will meet no more than twice per month, and no less than quarterly.*
- e. Term limits: By definition, we are establishing this team to disband it as the pastoral team grows. The Leadership team may ask a member to step down as each new pastor is added to the team. A pastoral team may allow Leadership team members to continue to serve in various capacities, but the governing authority will be transferred to the pastoral team.*
- f. The leadership team will provide essential oversight and accountability for the finances of the church. This will require the pastor to submit a budget to team members in advance of the new fiscal year (details from Tommy on how to word this?) for the leadership teams approval. The pastor should allow the budget to be reviewed and all questions asked before moving for final approval.*
- g. Salaries: the Leadership team is responsible for setting the Senior Pastors and staff salaries after the first year budget has been approved. This will be done without the pastor's participation. All first year salaries will be approved by the regional representative and Tommy Hill in the church-planting budget.*
- h. After the initial meeting with the regional representative, the leadership team will be given the church-planting budget. If they have any questions, they may raise them with the pastor, and the regional representative.*
- i. The Leadership Team will be required to set up salary bands, for a pastor based on the size and budget of a church in their region (this data will be provided by the SGM office). They will record in their minutes their reasons, and thoughts behind their salary for the current year. Leadership teams are encouraged to submit salary recommendations to the regional representative for the first five years of the church plant.*

Documento #4 - Porción Tomada del Bosquejo sobre Pastorado Dado en la Conferencia T4G en el año 2010 (en inglés)

The Leadership Team”: Functional and Provisional Plurality

- a. *In the case of church plants, a fully developed eldership is rarely if ever possible.*
- b. *However, in the U.S., state law requires incorporation to benefit from certain legal protections, and also determines board composition, which can impose upon us a plurality from the outset.*
- c. *Any legal structure we adopt should reflect, as much as possible, our biblically informed polity.*
 - *Since the board has real authority, it should reflect the church’s actual governmental reality at that time.*

Resumiendo

La razón por la cual incluí estos documentos es porque nos dan ideas de diferentes pensamientos en las áreas de estudio que estamos considerando. Al final mi deseo es que mi vida y la vidas de los miembros de nuestro Equipo de Líderes estén informadas por las Escrituras y que podamos tener prácticas que concuerden con principios bíblicos. Nuevamente vemos que la estructura de Equipo de Liderazgo no es una bíblica y por consiguiente estamos buscando establecer una pluralidad con ancianos extra locales.

Tomando en consideración que los documentos previamente presentados contienen opiniones importantes, noto que algo que tienen en común es la falta de información de las Escrituras sobre estos temas. Por consiguiente en la próxima parte del documento incluiré data bíblica acerca del tema de gobierno en la iglesia. La metodología es de tener un bosquejo donde podamos poner información y escrituras relacionadas a los temas para ayudarnos a discutirlos.

Para el estudio que realicé sobre el tema utilicé los siguientes libros:

- Systematic Theology, Wayne Grudem
- Pastoral Ministry, John McArthur
- Spiritual Leadership, Henry Blackkaby
- Shepherds after My own Heart, Timothy S. Laniak
- On Church Leadership, Mark Driscoll
- Biblical Eldership, Alexander Strauch

Definición Teológica

1.0 Cualificaciones del Anciano

Las Escrituras nos muestran diferentes características que cualifican a una persona para ejercer el oficio de anciano en una iglesia. Dios nos da esto para protegernos de ordenar personas que no tienen los dones o el carácter para ocupar el puesto. Estas cualificaciones son una forma de proteger a la iglesia. Una de las estructuras que protege a la iglesia es este proceso de selección de un anciano. Si el anciano fue cualificado según las Escrituras, esto debe traer protección a la iglesia. Esto no quiere decir que el anciano no tendrá tentaciones y que no debe rendir cuentas a las autoridades pertinentes.

Es importante entender que en este documento estamos usando la palabra anciano como una persona cualificada para ser un ministro del evangelio y que va a rendir cuentas a Dios por un grupo de ovejas. Esta definición es importante ya que dependiendo como se define el puesto de anciano va a afectar la definición de la autoridad que es adecuada que tenga. Una definición robusta del puesto de anciano esta acompañada con una asignación robusta de autoridad y viceversa.

1.1 Escrituras Referentes a Cualificaciones de los Ancianos

Cualificaciones - 1 Tim. 3, 1 Pedro 5:2,3 y Tito 1
 Examen público - 1 Tim 3:10 y 5:24-25
 Ejemplos a seguir - 1 Pedro 5:3

1.2 Carácter Moral y Espiritual

El pastor debe ser irreprochable y debe siempre ejercer dominio propio (1 Tim. 3:2). Esto no se refiere a perfección pero si a una vida que refleja los frutos del Espíritu en su conducta.

1.2.1 Maneja su Hogar (1 Tim. 3:4-5)

El hogar del hombre es una de las muestras más claras del llamado para ser un obispo. Un hombre puede tener muchos aspectos fuera del hogar en orden, pero su casa es un buen reflejo de su capacidad para cuidar de la grey del Señor. La iglesia del Señor es una familia, si el obispo no puede manejar su familia inmediata no esta cualificado para manejar la familia del Señor.

Un aspecto de suma importancia es que la familia del pastor esta comprometida con la misión y dispuesta a sacrificar de su tiempo y recursos por el avance del evangelio.

1.2.2 Provee Modelo a Otros

Un pastor es un ejemplo de vivir una vida que refleja la gracia de Dios. Véase Fil. 3:17 y 1 Cor. 11:1.

1.2.3 Enseña y Defiende la Fe

Este es un área clave para el hombre llamado a la oficina de anciano. Este es el trabajo principal, enseñar la Palabra y defender la fe.

¿Qué dice la Biblia acerca de ser “apto para enseñar” en 1 Tim. 3:2? Aquí vemos que es la única cualificación que Pablo incluye que no está directamente ligada con el carácter del pastor. En cierta forma se puede decir que esta es la cualidad que distingue a un creyente piadoso de una persona llamada a cuidar del pueblo de Dios. Pablo no nos define lo que significa “apto para enseñar” en este pasaje pero podemos ver ciertas aplicaciones prácticas y ver otros pasajes que hablan sobre este asunto.

1.2.3.1 Definición del Don de Enseñar

Fiel a la Palabra – (Tito 1:9)

El ministerio del pastor debe nacer de retener la Palabra y todo su ministerio debe fluir de la Biblia.

Saturado de la Palabra – (1 Tim. 4:13; 2 Tim. 4:2)

La tarea del predicador es la de comunicar la Palabra de Dios.

Comunicación

El anciano debe demostrar la capacidad de poder comunicar claramente la Palabra de Dios. Esto no se limita solamente a la comunicación los domingos. Hay ancianos que no tienen un don tan pronunciado para comunicarse a grupos grandes de personas pero si tienen el don para ministrar de forma individual o grupos pequeños.

Conocimiento de la Palabra

Esto es lo que estamos llamados a comunicar, así que el anciano debe demostrar capacidad de conocer la Palabra. Esto está ligado con el deseo del anciano de estudiar y aprender más de la Biblia.

Aplicación sabia

Un anciano debe tener la capacidad de tomar verdades bíblicas y poder aplicarlas sabiamente a situaciones. No es suficiente el poder entender el significado de un pasaje. Además, es importante tener la habilidad de tomar ese conocimiento y aplicarlo a las situaciones correctas en el contexto correcto.

Don de congregar

El anciano debe tener una audiencia a la cual pueda enseñar. Si una persona demuestra capacidad de tener conocimiento bíblico y puede comunicar claramente la Palabra de Dios esto debe ser complementado con la capacidad de poder atraer personas que estén en la posición de recibir sus enseñanzas. El evaluar este don puede ser subjetivo en naturaleza pero el fruto obtenido es una medida objetiva. En otras palabras, las personas son impactadas por el ministerio de este hombre y desean seguir su liderazgo.

Presencia Pública

El obispo debe demostrar dominio ya sea mientras predica un domingo o cuando está dando consejería. La presencia no está atada necesariamente con el tono de voz o con manierismos sino que físicamente hay una demostración de la confianza en la Palabra de Dios. Si comparamos a CJ Mahaney y a Miguel Núñez vemos que ambos tienen el don de presencia pública y ambos lo demuestran de formas diferentes. Este don es de naturaleza subjetiva, pero a la vez el fruto del mismo es objetivo. El fruto objetivo es que personas desean estar bajo el don público del anciano.

Unción

A esto se le puede llamar de diferentes formas.

- Unción
- Poder
- Dios utiliza este hombre

Es la bendición del Espíritu Santo luego del acto de proclamar la Palabra de Dios. Nuevamente, hay personas que no tienen que levantar la voz para tener unción sin embargo hay una evidencia clara que por la gracia de Dios la presencia activa del Espíritu Santo acompaña el ministerio del anciano. Un buen ejemplo de esto es Jerry Bridges.

1.2.3.2 Defender la Fe – (Tito 1:9, 2 y Tim.4:2-3)

El anciano debe estar preparado para defender la fe y la sana doctrina contra enemigos de la fe. Esto a su vez no es sólo una función de conocimiento intelectual sino un don de Dios de con confianza poder presentar las verdades de la Palabra en forma persuasiva.

1.2.4 Sirve (Hechos 20:28, Marcos 10:45, Filipenses 2)

El anciano demuestra un corazón para cuidar a la grey del Señor y esto no es solamente en contextos públicos sino en una vida de servicio y sacrificio por el pueblo de Dios.

1.2.5 Motivación Dada por el Espíritu (1 Tim 3:1, 1 Tm 5:2, 1 Pedro 5)

El anciano debe ser motivado por un llamado de Dios en su vida para servir al pueblo de Dios. El pastor debe cuidar su corazón de que no le atraiga de forma pecaminosa algunas características del rol de un pastor. Algunos ejemplos de estos atributos son la autoridad, los privilegios de ser pastor o el reconocimiento público. Estas cosas se deben ver en su vida privada y en su servicio por los santos cuando nadie lo ve. La motivación interna del pastor se confirma principalmente por la aprobación externa de los frutos en la vida del pastor y la aprobación de la iglesia.

No todas las cualidades antes mencionadas deben estar perfectamente en la vida del pastor o candidato a pastor pero sí debe haber gracia considerable en todas estas áreas.

1.2.6 Se auto alimenta (1 Tim 4:16)

Un pastor llamado a la tarea de ser un ministro del evangelio debe tener el don de poder alimentar su alma independientemente. Vemos el llamado de Pablo a Timoteo de que Timoteo mismo vele su vida y su doctrina. Esto no quiere decir que desarrolle un Espíritu de independencia. Pero sí que en tiempos de dificultad y hasta soledad pueda demostrar la capacidad de poder buscar nutrición en su estudio individual de la Palabra de Dios.

1.2.7 Un Pastor se somete a otros

Una persona llamada al ministerio ha demostrado la habilidad de someterse a sus autoridades. Todos estamos llamados a estar sometidos a Dios, pero nuestro sometimiento a Dios se demuestra en el testimonio de nuestra vida de someternos a nuestras autoridades (Romanos 13). Si una persona no puede someterse a sus autoridades terrenales podría tener problemas en el futuro de someterse a Dios.

A modo de concluir esta sección, incluyo algunas prácticas para los pastores según lo presenta John McArthur en su libro *Biblical Eldership*.

- Un buen líder se auto-administra (Mt.15:14; 23:16, 24)
- Toma decisiones sabias
- Se comunica efectivamente
- Más que un teólogo, él es un predicador
- Maneja su estilo de liderazgo
- Se lleva bien con las personas
- Tiene la habilidad de ganar personas
- Inspira
- Es optimista y está lleno de fe
- Esta dispuesto a pagar el precio

1.3 Ancianos Bi-vocacionales

Un punto de importancia en la discusión sobre la ordenación de ancianos para una iglesia como IGSG es el considerar el tema de ancianos bi-vocacionales. Para comenzar la discusión de este tema, incluyo parte del bosquejo “**Eldership and the Local Church**” publicado por Sovereign Grace Ministries en una reunión celebrada en la conferencia T4G el 12 de abril de 2010.

1. *The Question of “Lay Elders”*

- a. *Despite Scripture’s reticence concerning the actual circumstances in various locales, it clearly teaches that spiritual leaders have the right to receive compensation for their labors (1 Cor 9:6-14; Luke 10:7/Matt 10:10), and indeed instructs that this be done (Gal 6:6; 1 Tim 5:17-18).¹*
- b. *There are times when circumstances may render the compensation of full-time pastors difficult if not impossible (persecution, church impoverishment, etc.).*
- c. *Whenever possible, we desire to honor Scripture’s command to financially support elders. Our practice in this area has resulted in numerous benefits that confirm the wisdom of the biblical command.²*
 - (1) *An efficient eldership—strategic planning and decision making are greatly enhanced by having men united in schedule and venue*
 - (2) *A connected eldership—relationship and biblical fellowship are greatly facilitated through the benefit of working closely together*
 - (3) *An undistracted eldership—men are not adding the burden of governing and pastoring the local church to the demands of their vocation and family*

¹ Ronald G. Fung, *The Epistle to the Galatians* (NICNT: Grand Rapids: Eerdmans, 1988), 293, comments on Gal 6:6: “Here, then, we have probably the earliest extant evidence for a form of full-time or nearly full-time ministry supported by the congregation in the early Church.” Cf. also H. Beyer, *TDNT* 3.639, who notes that the verse “confirms the validity and necessity of a professional teaching ministry in the congregation,” a ministry obviously continued in Paul’s later ministry as reflected in the Pastoral Epistles (1 Tim 5:17-18).

² These benefits have been drawn from Dave Harvey’s outline “Team Ministry,” as used in the SGM Pastors College, p. 4.

d. In Sovereign Grace, we strongly advocate and remain committed to building full-time, compensated teams of elders. Although we do not prohibit lay eldership, any consideration of it should be governed by the clear Scriptural guidelines:

- (1) Any “lay” elder should fully meet the biblical qualifications for eldership, including having a gift of teaching sufficient for faithful communication of doctrine, the refutation of error, and the effective equipping of others for ministry (1 Tim 3:2; Titus 1:9; 2 Tim 2:15, 24; Eph 4:11ff.).*
- (2) Any “lay” elder should be sufficiently mature, gifted, and equipped to function as a pastor in the full sense of that term (with the exception of full-time hours and financial remuneration).*
- (3) Lay elders should not be instituted on a principle of “congregational representation” in accord with democratic principles. Like all elders, “lay” elders represent, not the congregation, but Christ in his ministry to his body.*
- (4) Lay elders should not be instituted as a way for the pastor to be “in touch” with his congregation. Pastors are charged by God to “pay careful attention to all the flock, in which the Holy Spirit has made you overseers, to care for the church of God” (Acts 20:28).*
- (5) Once “lay” elders are instituted, it becomes very difficult to dismantle that system when the church reaches the point where it is able to support vocational elders.*

Personalmente estoy de acuerdo con todos los puntos expresados en este documento. A la misma vez, la realidad de la iglesia Hispana en los EUA es que a menudo no se cuenta con recursos económicos abundantes. Por consiguiente, la opción de ancianos bi-vocacionales es una alternativa que se debe considerar seriamente siempre considerando que el proceso de ordenación de un anciano bi-vocacional debe ser el mismo que el de un anciano a tiempo completo.

El anciano bi-vocacional debe completar el proceso de ordenación de SGM y su llamado debe ser afirmado por los miembros de IGSG. En el

momento de ordenación para un anciano bi-vocacional ciertos votos que hablen sobre el tema deben ser añadidos. Votos que hablen de temas como por ejemplo:

- Cuidar su corazón de no envidiar al anciano a tiempo completo.
- Compromiso de unirse a tiempo completo tan pronto la iglesia pueda pagar su sustento.
- Trabajar fuerte para balancear su trabajo, familia y compromiso con la iglesia.

Otro aspecto importante es que el anciano bi-vocacional debe tener una función asignada. La pluralidad de ancianos no es solamente para tomar decisiones sino para la distribución de tareas. Esto quiere decir que un anciano bi-vocacional debe tomar su puesto con un rol asignado. Ejemplos pueden ser el rol de Pastor de Jóvenes, Pastor de Matrimonios, etc...

Por lo tanto, no hay diferencia entre cualificaciones de ancianos bi-vocacionales y las de ancianos a tiempo completo. Además, sería un error ordenar ancianos que no estén cualificados simplemente para crear pluralidad. De hecho, en 1 Tim. 5:17-22 Pablo exhorta a no imponer las manos ligeramente.

2.0 Autoridad del Anciano

La autoridad del pastor es dada por Dios y está fundamentada en la Biblia (Heb. 13:17). Vemos en la Biblia que Dios trabaja por medio de personas en particulares para cumplir sus propósitos. Dios usa líderes espirituales para alcanzar metas espirituales. Estos líderes espirituales son siervos y no se enseñorean del pueblo de Dios (1 Pedro 5:2 y Ezequiel 34:4).

En su libro Biblical Eldership, John McArthur menciona que la autoridad del pastor está íntimamente ligada a su rol. Este aspecto se ve más notablemente cuando el pastor ejerce su rol dirigiendo la congregación, enseñando, predicando, protegiendo a la iglesia de falsas doctrinas, exhortando, corrigiendo, visitando los enfermos y orando por ellos y juzgando asuntos doctrinales.

2.1 Los Pastores Pastorean

Pablo y Pedro sólo asignan esta tarea a los ancianos. Este es un punto a considerar seriamente al ver como se asigna la autoridad espiritual en una iglesia con solamente un anciano (Hechos 20:28 y 1 Pedro 5:2).

2.2 Los Pastores Protegen

Hay mucha evidencia bíblica que describe como el pastor debe proteger a la iglesia. Por ejemplo, en Hechos 20 vemos que el obispo esta llamado a proteger de lobos y en Tito 1:5-6,9 dice que él debe tener conocimiento para

refutar. El obispo debe ser apto para reconocer errores doctrinales (Hechos 15), éste debe disciplinar a la iglesia cuando sea necesario (1 Cor. 5), el pastor debe corregir comportamiento erróneo (Gal. 2) y detener disputas (1 Tes. 5:12).

2.3 Los Pastores Alimentan a la Grey

El alimentar a la grey es una tarea asignada a los pastores de la congregación. Véase Hechos 11:25-26, 1 Tim. 4:13, 1 Cor. 12:28, 1 Tim. 5:17-18. La predicación de la Palabra es una de las formas principales donde se ejerce autoridad sobre la congregación y principalmente los ancianos son los llamados a ejercer la tarea de predicar. Esto no quiere decir que personas que no son ancianos no pueden predicar sino que éste está bajo la autoridad del anciano (o grupo de ancianos) que es el que está llamado a alimentar la grey.

Una de las bendiciones mayores de tener múltiples ancianos es que libera a los ancianos llamados a la enseñanza (1 tim 5:17, hechos 6) para que ellos dediquen su tiempo a esta tarea mientras los otros ancianos pueden dedicar su tiempo a otras tareas pastorales.

2.4 Los Pastores Lideran o Gobiernan

En 1 Tim. 5:17 vemos la relación entre gobernar y enseñar. Además el pastor da dirección y enseña sana doctrina a la iglesia. Una de las formas principales que el pastor ejerce autoridad es por medio del pulpito. Por ende la autoridad del pastor no es solamente atorgada por Dios sino que es afirmada en la Palabra de Dios. Por esto es de suma importancia que el pastor cuide a la congregación por medio del púlpito y esté cercanamente involucrado en la predica.

En Hechos 6 vemos como los ancianos están llamados a cuidar por las necesidades de la congregación. Aunque ellos no lo hicieron personalmente, los apóstoles se aseguraron que las necesidades fueran suplidas al asignar a otras personas para cumplir estas tareas.

En Hechos 20:28 se muestra como el pastor pone su vida y ama a las personas. El pastor ejerce autoridad de una forma amorosa dando su vida por las ovejas.

En Hechos 20:17-35 es evidente cual de debe ser la actitud del pastor al ejercer su rol. Este debe cuidar y pastorear sirviendo con humildad la grey que pertenece al Señor. Además, 2 Tim. 4:1-5 también incluye como una actitud del obispo la sobriedad. Otra descripción adecuada para la actitud de un pastor se encuentra en 1 Pedro 5:1-4 donde se describe que el anciano debe ejercer su función voluntariamente, con deseo sincero, no por dinero ni para enseñorearse de las personas en la iglesia.

2.5 Los Pastores Rinden Cuentas

La Palabra de Dios también habla de que el pastor rendirá cuentas a Dios. En Hebreos 13:17 dice que toda persona que no es anciano está llamado a someterse a los pastores ya que los pastores han de rendir cuentas a Dios. En Hechos 20:28 hay un llamado a los pastores de cuidarse ellos mismo. Este es un llamado a rendición de cuentas de forma personal. Además, en 1 Timoteo 4:16 hay un llamado personal a cuidarse como pastor. Vemos que el pastor está llamado a rendir cuentas delante de Dios en 2 Cor. 5:9-11.

Es interesante que estos pasajes no le asignan el cuidado de la vida espiritual de los ancianos a otros, sino a Dios y a ellos mismos. Si los ancianos están cualificados deben ser maduros para cuidar sus vidas. Esto no quiere decir que otros no deben ayudarlo o que el tener a otros para rendir cuentas no es una práctica sabia sino que los ancianos deben rendir cuentas a Dios y a la Palabra. Así que para los pastores, la práctica de rendir cuentas entre personas dentro de la iglesia no debe ser el impulso para forzar pluralidad dentro del liderazgo de la iglesia. De igual manera, dicha práctica, aunque sabia, no debe dominar de manera que personas no cualificadas terminen cuidando de las personas en autoridad. El líder piadoso que está conciente que va a rendir cuentas a Dios y que está llamado a cuidar su vida, va a involucrar a otros en su vida personal. Pero esto no será por medio de prácticas forzadas sino de un deseo de glorificar a Dios en su vida. Más adelante en este documento abundaremos en cómo es ve la aplicación de esta práctica en IGSG.

2.6 Las Tentaciones para los Pastores

Es importante para un pastor piadoso reconocer ciertas tentaciones que pueden venir con el puesto de anciano. Aquí se incluye una lista con algunas tentaciones que pueden ser comunes para un pastor.

- Orgullo
 - No enseñable
 - Autosuficiencia, independencia
 - Pérdida de compasión
 - Vulnerable
- Sexual
- Cínico
 - Respuesta a críticas
- Avaricia
- Vagancia mental
- Hipersensibles a la crítica
- Letargo espiritual
- Negar su casa
- Auto compasión

3.0 Pluralidad

Textos como 1 Tim. 5:17, Hechos 15, Santiago 5:14, Hechos 14:23, Hechos 20:17,28, Filipenses 1:1 y Tito 1:5 forman la base teológica para la pluralidad.

A continuación está un documento (inglés) escrito por Jeff Purswell acerca de la pluralidad de ancianos. Este documento fue discutido en la conferencia T4G en el 2010.

Plurality of Elders

A. Whether by historical evidence or by precept, the unvarying pattern in the NT is a plurality of elders.

- *Every time the word “elder” appears in the context of church leaders, it is always in the plural (Acts 14:23; 15:2, 4, 6, 22-23; 16:4; 20:17; 21:18; 1 Tim 5:17; Titus 1:5; Jas 5:14; 1 Pet 5:1).*
- *Although there is no evidence for any church with only one elder, churches with a plurality of elders existed in Jerusalem (Acts 11:30; 15:2,4 et al), Antioch (Acts 13:1), Pisidian Antioch, Iconium, Lystra (Acts 14:23), Ephesus (Acts 20:17), and various churches in Asia Minor, including those comprising mainly Gentiles (1 Pet 1:1) and Jewish Christians of the Diaspora (Jas 1:1). Moreover, Paul’s instruction to Titus to appoint elders in the churches of Crete fits this same pattern (Titus 1:5).*

B. Equality of Elders

1. *In every church for which we have evidence, the leaders are all referred to by the same title (elder/overseer/pastor) and all hold the same office, with no indication that one holds an authority not possessed by the others.*
2. *Rather than a hierarchy of authority among elders, in the NT authority resides with the eldership as a whole. This is seen in the fact that when elders act, they act as a body (e.g., Acts 13:1-3; 15:22-23).*
3. *The equality of elders is further indicated by the qualifications for the office, which equally apply to each elder (1 Tim 3:1-7; Titus 1:5-9).*

- a. *All elders must meet the same character requirements and must possess a teaching gift.*
- b. *Some appeal to 1 Tim 5:17 to distinguish between two classes of elders: “ruling elders” and “teaching elders.”*
- *This interpretation in essence creates another category of church leader, and one that is foreign to the text of the NT.*
 - *This interpretation distorts the very nature of biblical leadership as fundamentally doctrinal, leading people into a clear understanding and glad application of the teaching of Scripture.*
 - *This interpretation fails to recognize that all elders must be skillful in teaching (1 Tim 3:2; cf. 2 Tim 2:24; Titus 1:9)*
 - *In the text, Paul is either:*
 - (a) *highlighting among the elders (all of whom teach) those especially gifted for and laboring diligently in this task³; or*
 - (b) *commending those who lead well through their diligence in teaching (“Let the elders who have been ruling well be considered worthy of double honor, namely, those who work hard at preaching and teaching”).⁴*

“Thus, the idea of elders who only rule is pure human invention—a teaching that demeans the elders and robs them of their God-given mandate. All elders, then, must be armed with a knowledge of Scripture and be able to teach, judge, exhort, admonish, shepherd, and defend the flock against false teachers. Scripture teaches that the entire eldership pastors God’s flock, not just the pastor.”⁵

³ Philip H. Towner, *The Letters to Timothy and Titus* (NICNT; Grand Rapids: Eerdmans, 2006), 362.

⁴ So Mounce, *Epistles*, 308: “Paul is speaking of elders, namely, all the overseers who teach.” Also Marshall, *Epistles*, 610-612; Knight, *Epistles*, 232. These commentators render *malista* as “that is,” or “namely,” a common meaning of the word (e.g., Titus 1:10; 2 Tim 4:13; poss. 1 Tim 4:10). Although Merkle, *Elder*, 154-156, draws no conclusion on this point of interpretation, he affirms that only one office with the same general requirements is in view: “As a rule every candidate for this office was to have some abilities in teaching” (154). For a thorough discussion on contextual and interpretive issues, see Mounce, *Epistles*, 306-309.

⁵ Alexander Strauch, *Biblical Eldership* (Littleton, CO: Lewis & Roth, 1986), 247.

4. *The result of such equality should be humility, mutual accountability, a responsibility to participate (for those tempted to passivity), and a willingness to yield (for those tempted to dominate).*

C. Differences Among Elders

1. *Different elders have different gifts (1 Cor 12), different proportionalities in their gifting, and different expressions and effects of their giftings (1 Cor 12; Rom 12:3-8; cf. 1 Cor 3:5-9; Luke 19:11-27)*

2. *Differentiation in gifts typically leads to a differentiation in role and responsibilities (1 Cor 3:5-9; note v. 5: “as the Lord has assigned to each [his task]”).*

3. The Senior Pastor: First Among Equals

- a. *Although Scripture stresses the equality of elders, there are clearly examples where one man appears more prominent and exercises primary leadership.*

- *There is a consistent biblical pattern of a primary leader among leaders in both the OT (Ex. 18:19-22; Num 11:17) and in the ministry of Jesus (Mark 5:37; 9:2; 14:33; Matt 16:17-18).*
- *In the early church, James clearly exercised a prominent role and decisive influence (Acts 15:13-21; cf. Gal 1:19; 2:9, 12). Cf. also Stephanas (1 Cor 16:15-16); Epaphroditus (Phil. 2:25); Epaphras (Col 1:7; 4:12).*
- *Although 1 Tim 5:17 doesn't create different orders of elders, it does suggest a differentiation in gifting and a greater prominence of elders more given to teaching.*

- b. *The wisdom of recognizing a primary leader has numerous practical benefits that are widely recognized.*

- *Recognizes and allows for the maximum expression of individual giftings*
- *Allows for specialization among those with different gifting*
- *Helps promote unity*
- *Fosters decisiveness*

“The unity and parity within the one office of elder helps to foster the mutual submission to one another, which in turn helps to preserve the humble servant quality of the eldership, and, at the same time, the unique Lordship of Christ. The recognition of differing manifestations of gifts, especially in that of teaching, within the unified eldership exalts the sovereignty of Christ’s Lordship, who gives gifts as he will for the good of his church, and helps to ensure that that most needed gift of teaching Christ’s Word will have full emphasis and free course in his church. By this, his Word of instruction and the enabling of his Spirit, Christ orders and edifies his people, the church, the body of Christ.”⁶

3.1 Pluralidad vs. Cualificación

Existe una tensión entre el principio de pluralidad y las características que cualifican a un anciano. Por los ejemplos en la Biblia donde hay iglesias que funcionan sin pluralidad en el NT, parecería que el principio que domina es el de características que cualifican a un anciano. Esto parece tener sentido si vemos que si el pastor cumple los requisitos de carácter solamente, eso debe ayudar a dar protección a la iglesia y sería dañino aligerar el proceso de dar autoridad a personas que no han sido debidamente cualificadas.

Así que, es importante ver cuál de los principios es más importante de preservar. Si el principio de que los asuntos espirituales de la iglesia son gobernados por el anciano o si se le asigna autoridad espiritual a personas que no son ancianos para crear una pluralidad.

Al contrario de la opinión de Jeff en su documento yo puedo ver que no siempre hay pluralidad en la iglesia del NT. Por ejemplo, en Hechos 14:23 los ancianos no fueron nombrados hasta el regreso de Pablo y Bernabé y no cuando la iglesia fue plantada. Además, en Tito 1:5 Pablo instruye a Tito a asignar ancianos siendo esto evidencia clara que estas iglesias estaban funcionando sin ellos. Posiblemente Tito era el único anciano. Por lo tanto, aunque el deseo sea crecer a una pluralidad, esto debe ser algo que no debe

⁶ George W. Knight, III, “Two Offices (Elders/Bishops and Deacons) and Two Orders of Elders (Preaching/Teaching Elders and Ruling Elders): A New Testament Study,” *Presbyterian* 11 (1985), 11-12.

ser forzado. La Biblia da apertura para el gobierno por un sólo pastor o por el plantador de iglesia bajo la autoridad apostólica. Aquí aplica el principio de 1 Timoteo 5:22 de no nombrar ancianos ligeramente.

En el caso de una iglesia con un pastor solamente hay dos escenarios que pudieran ocurrir y que usualmente pueden traer efectos negativos en la congregación. Estos son:

- Un pastor gobernando en forma autoritaria sin rendir cuentas a ningún grupo.
- Un grupo de líderes que abusen de poder y terminen gobernando la iglesia sin tener autoridad para hacerlo.

Para protegerse del primer caso, la solución común es la creación de un grupo de personas a la cual el pastor tenga que rendir cuentas. Para el segundo caso, la solución es darle completa autoridad al pastor. El problema es que ambos casos pueden ser abusados y no podemos basarnos en soluciones pragmáticas.

Una solución pragmática y bíblica para estos dos ejemplos de situaciones es determinar claramente cuáles decisiones son decisiones de índoles espiritual. En estas decisiones el pastor tiene autoridad para tomar las decisiones pero dentro de un sistema que incluye la sabiduría de la Junta y la influencia del representante extra local. Esto quiere decir que estas decisiones no son de votación, pero un pastor humilde escuchara consejo de otros. Pero a la vez los que dan consejo no tiene expectativas sobre la implementación de sus sugerencias.

Ejemplo de esto es qué se debe predicar y quién debe predicar. Esta es una decisión de índole espiritual y es responsabilidad del pastor. A la misma vez, el pastor debe buscar sabiduría de otros para velar que no se está descarriando en esta área de tanta importancia.

Otra solución que se puede considerar para futuras plantaciones de iglesias es dejar a la iglesia que se está plantando como parte de la misión de la iglesia local que los envía hasta tanto que se pueda establecer pluralidad en la nueva iglesia. Esto quiere decir que el plantador todavía pertenece al grupo de ancianos de la iglesia que lo envía. Otra alternativa es que el Líder Regional sirva como anciano de la iglesia hasta que se establezca una pluralidad. (SGM Book of church order pg 43.)

La Biblia enseña que la autoridad reside en el pastor ordenado en lugar de dar la autoridad a personas que no han completado el proceso de cualificación para forzosamente crear una pluralidad.

3.1.1 Pluralidad de Iguales - Roles

Ya cuando la iglesia este lista para tener multitud de ancianos, estos ancianos tienen la autoridad espiritual de la iglesia donde la multitud de pastores son iguales en posición y autoridad pero con diferentes roles. Todos los ancianos son parte de un equipo de iguales.

Como en toda institución, en la iglesia está el rol de personas que lideran y dan dirección. Vemos este principio en la Trinidad y en la composición del matrimonio. De la misma forma, en la iglesia todos los ancianos son iguales pero dentro de los roles hay un anciano que lidera este grupo con humildad y amor y los demás ancianos siguen su liderazgo en respeto y en humildad.

3.1.2 Pluralidad con Un Líder – Primero entre Iguales

El concepto de “primero entre iguales” lo vemos presente en la Biblia en 1 Tim. 5:17, en Lucas 22:32 (hablándole a Pedro), en Gálatas 2:9 y Hechos 15. Además, toda otra institución creada por Dios modela este aspecto de un líder entre iguales.

- Trinidad
- Matrimonio
- Gobierno

Aunque en la pluralidad se comparte autoridad y responsabilidades, es importante que los ancianos reconozcan el don de aquél que está llamado a dar dirección a la iglesia.

Toda institución que no tiene dirección va a tener problemas. Un cuerpo sin cabeza no tiene dirección, y un cuerpo con más de una cabeza es una aberración de la naturaleza. De la misma forma, vemos esto en Hechos 15. Dentro de la toma de decisiones, vemos a Santiago liderando y dando dirección mientras que el resto de los ancianos afirmaban su liderazgo. Si esto es así, en una pluralidad formada, el principio de dirección del líder principal debe ser tomado con mayor peso. En una iglesia donde solamente hay un anciano ordenado, este principio es de aún mayor importancia.

3.1.3 Pluralidad con Responsabilidades

Uno de los beneficios de la pluralidad de ancianos es el poder balancear las áreas débiles de los pastores. Otra de las buenas funciones para la cual debe servir la creación de pluralidad, es para aliviar la carga de trabajo de los otros pastores. Este es un aspecto importante de la pluralidad pues los dones de los ancianos son usados no necesariamente en la preferencia de los ancianos sino donde pueda servir más efectivamente a la iglesia y donde se logre distribuir la carga del trabajo. Esto quiere decir que cada anciano debe tener un área de influencia y responsabilidad mayor donde en cierta forma ejerce mayor autoridad

que el resto de los ancianos. Aunque su autoridad es ejercida dentro de la cobertura de la pluralidad.

Por lo tanto, una de las principales expresiones de pluralidad es la división de responsabilidades y no tanto el compartir responsabilidades. (1 Timoteo 4:17). Especialmente en una iglesia pequeña, la necesidad de esta expresión de la pluralidad es clave para maximizar dones (1 Cor. 12-14) y poder servir a la misión de forma más efectiva. Por ejemplo, los ancianos que no son los que predicán de forma regular, en lugar de dedicar su tiempo en la preparación de prédicas deben dedicar su tiempo al desarrollo de jóvenes, misiones, misericordia, adoración o a otras áreas pues esto sería de mayor servicio a la iglesia y al pastor que lidera y predica.

3.1.4 Pluralidad que Rinde Cuentas

Uno de los principios que la Biblia nos anima a practicar es el de rendir cuentas unos a otros. Esta es una práctica donde cada anciano voluntariamente debe abrir su vida a los demás. En amor los unos deben cuidar de los otros sin entrar en juzgar pecaminosamente motivaciones del corazón.

3.2 Ministerio Extra Local

Podemos ver que en el caso de Tito en Creta, él recibía apoyo de Pablo para el gobierno de la iglesia local. Así que podemos ver como el ministerio apostólico/obispal/extra local funciona como la pluralidad funcional para asuntos espirituales de la congregación. Además, aunque en el concilio de Jerusalén, la opinión de los miembros de la congregación fue tomada en cuenta, vemos claramente que Jacobo es el que pasa juicio y llega a una conclusión (Hechos 15:13;19). Por eso se puede ver que en la iglesia del Nuevo Testamento existía la influencia y autoridad de ministerios externos a la iglesia que daban ayuda y dirección a las iglesias locales. El gobierno de la iglesia recae en la iglesia local pero ministerios extra locales dan apoyo y ejercen autoridad en áreas de doctrina y resolución de conflictos internos de la iglesia (1 Tim. 5). En especial el ministerio extra local tiene un rol principal en los años de formación de la iglesia hasta que una pluralidad bíblica ha sido establecida.

Aplicación a Iglesia Gracia Soberana

4.0 Introducción

Este documento es uno para ser usado para la discusión de los temas aquí incluidos.

Basado en la data bíblica, los libros sobre los temas mencionados y la opiniones que han sido incluidas en este documento, la siguiente es mi conclusión sobre el funcionamiento de un Equipo Pastoral compuesto por un pastor ordenado solamente como es el caso de IGSG.

Luego de la publicación del Libro de Orden de SGM se puede ver y afirmar que bíblicamente el rol de un Equipo de Liderazgo no es aceptado. Por consiguiente estamos en el proceso de mover la estructura del mismo para incluir pastores extra locales que formen una pluralidad hasta que ancianos de la iglesia local sean identificados.

De todas formas un equipo local debe permanecer para ofrecer apoyo, consejo sabio y cuidado al pastor local. Este equipo asignado por el equipo ministerial y el equipo pastoral.

4.1 Estructura de Liderazgo

El liderazgo de la IGSG estará compuesto por tres ramas. Cada una de éstas tendrá responsabilidades y tareas específicas en el gobierno de la iglesia.

- Equipo Pastoral
- Junta
- Equipo Ministerial

En el pasado era un poco confuso distinguir las responsabilidades de personas que eran parte del equipo de liderazgo porque sus responsabilidades no estaban claramente definidas. Esta nueva estructura presenta un cuadro más claro de responsabilidades delineadas por las funciones de cada equipo.

4.2 Composición y Rol Equipo Pastoral

El equipo pastoral estará integrado por los pastores que hayan completado el proceso de ordenación de SGM y su llamado ha sido afirmado por IGSG. Mientras sólo exista un pastor ordenado en IGSG, este equipo será integrado por este pastor solamente y por pastores extra locales. Por lo tanto, en el caso de IGSG, los términos “el pastor”, “el anciano” y Equipo Pastoral son sinónimos. En el futuro cuando más ancianos sean ordenados, las decisiones espirituales de la iglesia estarán a cargo de este equipo local.

El Equipo Pastoral está llamado a cumplir con todas las características y responsabilidades antes descritas en este documento en las secciones 1.0 a 1.2.7 y 2.0 a 2.6.

El Equipo Pastoral tiene completa autoridad en los asuntos de índole espiritual de la congregación. Esto no quiere decir que humildemente el buscare consejo y apoyo del Equipo Ministerial y la Junta. En esta nueva estructura el Equipo Ministerial tendrá mayor peso en las decisiones espirituales.

Mientras solo haya un pastor ordenado en la iglesia, pastores ordenados de SGM completan la pluralidad.

4.3 Composición y Rol de la Junta

La junta será compuesta por el equipo pastoral de la iglesia. Mientras no existan 3 pastores locales la junta será compuesta por el pastor local y pastores de SGM. La junta es la entidad legal que gobierna la iglesia ante el gobierno de Maryland.

4.4 Composición y Rol del Equipo Ministerial

La toma de decisiones operacionales serán tomadas con la ayuda de un Equipo Ministerial compuesto por los líderes de diferentes ministerios. Este equipo se reunirá al menos cada dos meses. El Equipo Ministerial tendrá una función de consejo y sabiduría para que el pastor pueda tomar decisiones. Además el equipo ministerial asignará personas para cuidar de la vida del pastor.

El Equipo Ministerial estará compuesto por:

- Equipo Pastoral
- Líder de Adoración
- Líderes de Grupos Pequeños
- Líder de Fusión
- Líder de Alcance
- Líder de Logística

Una de las ventajas de esta estructura es que cada equipo funcional de la iglesia estará representado en la toma de decisiones y en humildad todos los miembros del Equipo Ministerial deberán tomar con mayor peso la opinión de la persona que representa un área de la iglesia cuando se estén discutiendo temas relacionados con su área en particular. Por ejemplo, si se está tomando una decisión del grupo de jóvenes, el Equipo Ministerial tomará seriamente en consideración la posición del Líder de Jóvenes al respecto. Las decisiones no se llevarán a votación sino que recaerán en la autoridad del Equipo Pastoral y éste a su vez tomará en cuenta el consejo y la sabiduría provista por el Equipo Ministerial.

4.5 Otras Implicaciones para el Equipo Pastoral, la Junta y el Equipo Ministerial

Como está descrito en el artículo 4.4 de las leyes de incorporación de IGSG, la Junta confiere toda autoridad espiritual al pastor de manejar la iglesia. Este documento termina comentando que el Equipo Ministerial será un recurso de proveer consejo piadoso, sabiduría bíblica y servirá para que el pastor rinda cuentas.

Uno de los cambios propuestos es que el Equipo Ministerial tome el lugar de ser el recurso para consejo piadoso, sabiduría bíblica y rendición de cuenta.

Explicaremos más sobre cómo se debe observar la práctica de rendición de cuenta.

Así que en decisiones de tipo pastoral, el pastor buscará el consejo y sabiduría del Equipo Ministerial pero éstas no son decisiones que se llevarán a votación. Por ejemplo, el pastor no necesitará aprobación del Equipo Ministerial en aspectos acerca de cuáles mensajes se van a predicar o qué dirección deben tomar los grupos pequeños o qué currículo se usará en el Ministerio de Niños. El pastor buscará consejo del Equipo Ministerial, El Equipo está llamada, en donde sea necesario, a cuestionar en humildad y sabiduría las motivaciones de las decisiones del pastor.

En alguna decisión de tipo pastoral donde el Equipo Ministerial sienta que el pastor no está siendo sabio, ellos deben apelar a al Equipo Pastoral para que éste intervenga en la situación. El pastor está llamado en humildad a escuchar al Equipo Ministerial y a persuadirles en los asuntos pertinentes. Las decisiones de tipo pastoral se tomarán basándose en el liderazgo del anciano de la iglesia.

Decisiones tales como la designación de ancianos en la iglesia son tomadas por el pastor con del Equipo Pastoral. El Equipo Pastoral siempre tiene que aprobar el presupuesto en este tipo de decisiones, por lo tanto podría impedir este tipo de contratación. Sin embargo, la asignación de pastores es prerrogativa del Equipo Pastoral.

Los miembros Equipo Ministerial deben cuidarse de comparar al pastor con los pastores de la iglesia que los envió o de compararlo con ideales personales de índole de preferencias acerca de cómo debe ser un pastor o de compararlo con pastores de mayor experiencia.

4.6 Representante de SGM

El siguiente es un abstracto en inglés del documento llamado “Church Planting Leadership Team Guidelines”

“We believe in local church autonomy, but because of the importance of the first five years of a church plant, we recommend that a leadership team agree to provide a higher level of accountability to the SGM regional team”.

Este es un principio de importancia donde vemos que mientras la iglesia esté en un proceso de madurez, es importante que dependa de la autoridad del ministerio extra local para la dirección espiritual de la iglesia. Durante este tiempo de crecimiento, la gran mayoría de decisiones de índole espiritual deberán ser consultadas con el representante de SGM para buscar sabiduría y dirección.

4.7 Autoridad Legal

La autoridad legal de la iglesia IGSG recae sobre el pastor y el Equipo Pastoral de la iglesia. Esta autoridad es una ratificada en los documentos de incorporación del estado de Maryland.

4.8 Autoridad Espiritual

Para IGSG, la autoridad espiritual de la iglesia recae exclusivamente en el pastor ordenado con la cobertura del representante de SGM (Equipo Pastoral). Especialmente en este tiempo donde no existe pluralidad en nuestra iglesia, la posición del representante de SGM es vital en este aspecto. El pastor debe depender fuertemente en este tiempo en la sabiduría del representante de SGM para la dirección espiritual de la iglesia no olvidando que la responsabilidad principal recae en el Equipo Pastoral. El pastor es quien va a rendir cuentas a Dios por este período de la iglesia donde sólo hay un pastor ordenado.

A la misma vez, en sabiduría el pastor buscará el consejo de los miembros del Equipo Ministerial. Es importante que los miembros del Equipo Ministerial sean maduros para aceptar una decisión y apoyarla completamente cuando el pastor tome una dirección que no sea de su preferencia y donde es evidente que la decisión no es una pecaminosa, sino de preferencia. Es importante que los miembros del Equipo Ministerial puedan discernir que hay decisiones de preferencia y en estas decisiones donde hayan diferencias, no se puede asignar pecado a personas sólo porque no haya completo acuerdo.

Abstracto del documento “Church Planting Leadership team Guidelines”

- i. The too involved team. It is important that a leadership team allow the pastor to lead the church. This is not a committee of church leadership where each member has the same role. The Pastor is given authority and responsibility to lead the church spiritually. Problems on leadership teams can emerge as team members seek to become too involved in the spiritual direction setting of the church. It is important that*

team members recognize the calling and gifting of the pastor.

Esto es un principio que debe ser observado por el Equipo Ministerial.

4.9 Aspectos Prácticos para la Junta – Equipo Pastoral

- **Decisiones Grupales - Unanimidad**

La Junta es responsable de tomar decisiones de índole administrativo. En este tipo de decisión es necesario el voto de la Junta. La Junta está llamada a velar y a aprobar el presupuesto de la iglesia.

Abstracto del documento “Church Planting Leadership team Guidelines”

- The leadership team will provide essential oversight and accountability for the finances of the church. This will require the pastor to submit a budget to team members in advance of the new fiscal year for the leadership teams approval. The pastor should allow the budget to be reviewed and all questions asked before moving for final approval.*

Tipos de decisiones administrativas incluyen los beneficios marginales del pastor tales como salario, plan médico, plan de retiro y otros asuntos.

Además, la Junta está llamada a aprobar cualquier modificación al presupuesto que tenga que ser hecha durante el transcurso del año fiscal. Después que el presupuesto se aprueba, el pastor tiene libertad para gastar a su discreción siempre y cuando los gastos que esté incurriendo estén dentro de las categorías aprobadas.

La Junta de la iglesia tiene la responsabilidad de llevar a cabo una evaluación anual del pastor. En este proceso es de suma importancia que la Junta dependa grandemente en la sabiduría del representante de SGM. EL representante de SGM va a tener mayor experiencia evaluando a otros pastores y él va a poder ayudar a la Junta a discernir entre preferencias y aspectos que necesitan verdadera atención. Además, con la ayuda del representante de SGM la Junta podrá discernir mejor el lugar de crecimiento donde se encuentra el pastor en áreas que ya son de conocimiento para todas las partes, incluyendo el pastor, que el pastor necesita crecer.

Para decisiones de este tipo administrativo, la Junta/Equipo Pastoral puede crear subcomités de miembros del Equipo Ministerial para completar las tareas bajo la dirección del Equipo Pastoral.

4.10 Aspectos Prácticos para el Equipo Ministerial

- **Decisiones de Consulta**

Estas decisiones están relacionadas con el servicio del domingo, en especial con aspectos de enseñanza. En este tipo de decisiones el pastor debe estar abierto y listo para escuchar al Equipo Ministerial entendiendo que no sería sabio implementar una decisión sin el apoyo del Equipo Ministerial. A su vez, el Equipo Ministerial debe entender el rol del pastor y permitir que el mismo lidere la iglesia y establezca la dirección espiritual de la misma.

Por ejemplo, pueden haber momentos donde el Equipo Ministerial fuertemente piense que una opinión que el pastor tiene acerca de algún tema o que la decisión que desea tomar el pastor no es sabia. En esos momentos sería prudente del pastor no proceder en la implementación de su opinión o deseo. Pueden haber decisiones que el pastor tome que algunos de los miembros del Equipo Ministerial no prefieran sin embargo, apoyarán la implementación de éstas porque el Equipo Ministerial reconoce que son aspectos de preferencia y no hay pecado en las decisión ha tomar.

Un ejemplo de esto seria la decisión de tomar la ofrenda y cantar a la ves. Esto es un aspecto donde preferencias personales pueden determinar la decisión. El Equipo Ministerial debe permitir que el pastor en conciencia lidere la iglesia en este tipo de practica. Pero si el Equipo Ministerial en su mayoría opone una idea como esta el pastor humildemente debe considerar la implementación de la misma.

El Equipo Ministerial no debe tener ninguna expectativa desmedida de que se implementen sus sugerencias o consejos. Los miembros de este equipo funcionan como un equipo para traer consejo y sabiduría pero al final las decisiones de aspecto espiritual son la responsabilidad del Equipo Pastoral o pastor.

El Equipo Ministerial debe entender la posición del pastor desde la perspectiva práctica y espiritual. En el plano práctico, el pastor tiene más tiempo que el resto de los miembros del Equipo Ministerial para dedicarse al estudio de las decisiones a ser tomadas. En el plano espiritual, es el llamado del pastor liderar a la grey de Dios, por lo tanto, en humildad el Equipo Ministerial debe dar preferencia y peso a las opiniones del pastor. Esto no significa que el Equipo debe estar de acuerdo en todo lo que el pastor presente sino que debe haber cierta inclinación a escuchar las opiniones del pastor entendiendo su rol bíblicamente.

Algo de lo que el pastor debe cuidarse es de actuar independientemente, no buscar la sabiduría del Equipo Ministerial y de no escuchar las sugerencias del Equipo Ministerial. De la misma forma, el Equipo Ministerial debe cuidarse

de querer ejercer autoridad sobre el pastor y sobre la iglesia en asuntos que ellos no están llamados a ejercitar autoridad.

Los miembros del Equipo Ministerial sugerirán ideas y opiniones que ellos entiendan que sean sabias para la toma de ciertas decisiones pero deben dejar a la discreción del pastor la toma de la decisión final en asuntos doctrinales y de vida de la iglesia.

Un principio que debe guiar al pastor es ver que si no puede ganar el apoyo del Equipo Ministerial en la mayoría de los asuntos, esto puede ser un indicador de que quizás el pastor deba reconsiderar su posición o moverse con más cuidado en la implementación de esa decisión. No obstante, habrán momentos donde el pastor tome la iniciativa para ejecutar un asunto donde el Equipo Ministerial no estuvo totalmente de acuerdo pero donde sí hubo acuerdo entendimiento de que el pastor tenía la libertad de aprobarla dicha iniciativa.

En el caso de que hayan diferencias de opiniones entre el pastor y el Equipo Ministerial es muy importante que ambas partes distingan lo que son aspectos de preferencia y lo que la Biblia establece claramente acerca del asunto en cuestión. Algunos ejemplos de aspectos de preferencia son el volumen de la música en el servicio de los domingos, el uso de las luces en el auditorio o el empleo de ilustraciones o humor en las predicaciones o durante el servicio.

5.0 Aspectos Prácticos de IGSG

5.1 Domingo

Los aspectos de liderazgo sobre la reunión del domingo recae en el pastor. El pastor es responsable de lo que se va a predicar, quién va a predicar, quién va a dar los anuncios, quién va a liderar la adoración y qué canciones se van a cantar. Esto no quiere decir que el pastor no puede recibir sugerencias sobre estas áreas sino que la autoridad en estas cosas reside en el pastor principal.

5.2 Predicación

La responsabilidad de alimentar espiritualmente a la iglesia desde el púlpito recae sobre el pastor principal de la iglesia. El es responsable de la dirección espiritual. Esto prácticamente significa que es su rol determinar el calendario de prédicas y las series que han de ser predicadas. Además, el pastor principal asignará quiénes van a predicar en su lugar cuando sea necesario.

Diferentes iglesias dividen la responsabilidad de predicar de diferentes formas. Si vamos a la historia de la iglesia y la historia de SGM, la carga

principal de predicar recae sobre el pastor principal. En conversaciones con hombres de respeto en esta área (por ejemplo Miguel Nuñez, Al Pino, Brian Cheesmore, Jeff Purswell, Carlos Pacheco, Gadiel Rios, etc.), he encontrado que todos están de acuerdo acerca de que la prédica es responsabilidad del pastor principal. Algunos de ellos llevan una carga mayor que los otros (cerca del 90% al 95% de las prédicas). Parecería que un buen indicador es que un pastor principal no predique menos de 75% de las ocasiones ya que su llamado principal es liderar a la iglesia desde el pulpito.

Esto no quiere decir que el pastor no recibirá consejo del Equipo Ministerial sobre el desarrollo de series de predicación, sino que en el aspecto pragmático es un poco práctico que el trabajo de predica se desarrolle en equipo en este momento por las consideraciones de la limitación de tiempo de otros miembros del Equipo Ministerial.

Pragmáticamente hablando, en estos primeros años de la iglesia IGSG, el pastor principal debe predicar cerca del 75% de los sermones. Invitados podrían predicar cerca de 12.5% de las veces y miembros laicos de la iglesia 12.5%. Dichos porcentajes son guías solamente y ningún miembro laico de la iglesia debe tener ninguna expectativa de la cantidad de veces que quisiera predicar. Algo a considerar es que cuando se añada un segundo pastor al Equipo Pastoral este pastor tomara todas las predicas que son dadas por miembros laicos de la iglesia, para mantener el nivel de predica del pastor principal cerca del 70% al 75%.

Las personas laicas que prediquen deben apoyar la dirección teológica que el pastor está llevando, principalmente si vienen a predicar en medio de una serie de sermones. A continuación un abstracto sobre este tema del libro (en inglés) "Finding Faithful Elders and Deacons, escrito por Thabiti Anyabwile. Capítulo 13 – Able to Teach

"Is the prospective elder committed to exposition (or the church preaching philosophy)?

Does he agree with the current elder(s) on what preaching is and should be? Does he support the teaching philosophy and approach of the church? Does he think that teaching is central to the work of the church, or does he believe something else should hold the pole position. Widely divergent views about this essential task may cause serious strain on the eldership and on the main preaching pastor as he endeavors to discharge his duty faithfully. Divergent opinions may also affect the sheep as teachers employ fundamentally different strategies in the pulpit. The elders set the character and the tone of the teaching ministry, so unity in teaching philosophy is necessary. "

Otra expresión de esto es que el candidato a predicar debe apoyar y ser bendecido por la prédica que se trae en la iglesia. A continuación una porción sobre este tema sacado del libro (en inglés) "Finding Faithful Elders and Deacons, Thabiti Anyabwile. Chapter 13 – Able to Teach

"Is the man himself teachable?"

Will the elder candidate be a model to the congregation as someone who humbly and joyfully receives the Word with profits? Being teachable is itself teaching: it models humility before others. If a pastor is not given to learning and submitting to the teaching of his fellow elders, he creates tension inside the eldership and may model hardness of heart before the sheep."

Además, adjunto un email escrito por Jeff Purswell sobre este tema. Solamente parte de este mensaje electrónico fue incluido anteriormente en este documento.

"Joselo, there is not a single way to approach this. Different churches will do this differently based upon various factors such as the maturity of the church, at what stage of development the church is, the relative giftings of men on the leadership team, etc. So I can't necessarily recommend a precise way to do it. I would, though, say a couple of things.

I believe that the primary responsibility for preaching, as well as for determining the preaching schedule, lies with the sr. pastor. Now, a sr. pastor would be wise to involve his leadership team in identifying the general teaching diet for the church, what needs should be addressed, how different parts of Scripture can be brought to bear upon the congregation, etc. Those are issues on which the team as a whole can profitably work together. However, I do believe that, as the man with primary responsibility for leading the team, and primary responsibility for the theological direction of the church, the responsibility for planning the preaching schedule lies with the sr. pastor.

I think in your situation the relative newness of the church would cause me to place a greater stress on the sr. pastor's role in preaching rather than seeking to spread that out too much. Your church is still in the stage of building foundations, unifying relationally and theologically, finding its "identity" as a church, etc. Therefore, your role as the sr. pastor in setting this course is pretty vital.

As to specific percentages, again, there is no formula or single answer to this. I think your current percentage of 75% is quite appropriate. It allows you to carry the bulk of the preaching, but also provides you some breaks and opportunities for others to serve in this way as well. If you were to change this, I would not drop your percentage below 65-70%. I think the relative percentage between other

leadership team members and outside guests is negotiable. It looks like you're striking a pretty good balance there. However, if one or more of the men seems particularly gifted and effective, I wouldn't hesitate to give them more opportunities."

5.3 Enseñanza

El pastor es responsable de la enseñanza que se da en la iglesia y determinará qué cursos se ven a enseñar y qué recursos serán usados para estos cursos. Ejemplo de esto son la Escuela de la Biblia, el Discipulado y la predicación los domingos.

A la misma vez como parte del desarrollo de líderes el pastor puede ofrecer oportunidades de enseñar en algunos de estos cursos. Otra forma importante de enseñar en la iglesia es por medio del liderazgo de grupo pequeño.

5.4 Grupos Pequeños

El pastor es responsable de la asignación de quiénes van a liderar los diferentes grupos pequeños. El pastor debe estar conciente del formato de las reuniones pero debe darle libertad a los líderes de ejercer su liderazgo en los grupos.

Como hemos visto en este documento, bíblicamente la iglesia se gobierna por ancianos y la autoridad y responsabilidad de aspectos espirituales de la iglesia recae sobre los pastores de la misma. Esto no quiere decir que no es prudente involucrar al Equipo Ministerial para ayudar a poder discernir qué cosas serían sabias para la dirección espiritual de la iglesia.

5.5 Rendición de Cuentas

Un principio bíblico que vimos anteriormente es que el pastor rinde cuentas a Dios (Heb 13:17, Hechos 20:20, 1 Tim 4:16). Esto quiere decir que no se deben forzar estructuras en este proceso. La Junta y el Equipo Ministerial no son responsables de cuidar a la iglesia del pastor y su pecado. Este no es un rol ni un llamado bíblico. El tener este tipo de práctica de monitorear las debilidades del pastor puede traer muchos peligros a la relación entre la Junta, el Equipo Ministerial y el Equipo Pastoral.

El pastor rinde cuentas a Dios. La Palabra afirma que los maestros seremos juzgados más severamente (Santiago 3:1) y la Junta y el Equipo Ministerial deben confiar que Dios ha puesto un hombre cualificado en esta posición que desea glorificar a Dios con su vida y crecer. La labor de la Junta y del Equipo Ministerial no es de ser un policía del pecado del pastor sino de ser un medio de gracia para practicar comunión bíblica con el pastor de la misma forma que la tendrían con cualquier otro creyente.

Esto no quiere decir que si el Equipo Ministerial piensan que hay un área de pecado serio en la vida del pastor el Equipo Ministerial van a ignorarlo y no traer una observación al pastor. Pero es importante que todos caminen ese proceso con cuidado, sin llegar a conclusiones de juicio antes de que se dialogue con el pastor sobre su área de pecado. De ser necesario involucren al representante de SGM en este asunto. En este tipo de caso es sabio involucrar al representante de SGM prematuramente si hay diferencia de criterio sobre la observación entre las partes en lugar de esperar a que nazca un conflicto.

Si el pastor está comprometido con su crecimiento espiritual y está conciente de la doctrina del pecado, él debe invitar de forma voluntaria a personas a su vida para que le ayuden llevando a cabo la práctica de rendición de cuentas. Lo que es importante es que esto sea algo que naturalmente nace de relaciones voluntarias y no una práctica forzada por estructuras.

El Equipo Ministerial deben recordar que el pastor es un pecador como ellos que está en un proceso de santificación. Estos deben tener paciencia con él y animarle en el proceso de crecer espiritualmente. El principio de que el pastor va a rendir cuentas a Dios debe guiar el tono y forma de comunicación de la Junta y el Equipo Ministerial hacia el pastor.

Si miembros del Equipo Ministerial tienen alguna observación que traer al pastor, la observación tiene que estar basada en hechos, acciones o palabras que demuestren pecado y no en conclusiones que se han llegado al pasar juicio de las motivaciones del pastor. Además, éstos tienen que estar abiertos a que el pastor no esté de acuerdo con las observaciones traídas y poder todos humildemente entrar en un diálogo sobre las mismas.

6.0 Aspectos Prácticos de SGM

6.1 Decisiones

En este modelo donde una iglesia es pastoreada por un solo pastor, es importante que hasta que una pluralidad local sea establecida, SGM tenga un rol principal en cuidar y apoyar al pastor, y al Equipo Ministerial en el gobierno de la iglesia.

SGM proveerá dos pastores ordenados para completar la pluralidad y la Junta de la iglesia durante el periodo que se necesite antes de que se cree una pluralidad local.

Incluyo algunas áreas donde la iglesia debe depender de SGM en tomar decisiones.

- Selección de futuros ancianos

- Diferencias entre Junta, Equipo Ministerial y Equipo Pastoral
- Apoyo doctrinal
- Apoyo en rendición de cuentas
- Apoyo en relaciones
- Decisiones de sabiduría
- Apoyo en consejería
- Apoyo en evaluación del pastor

No podremos crear una estructura perfecta sino que cada parte debe confiar en Dios con los roles que su Palabra ha asignado a diferentes personas en diferentes momentos de la iglesia. Mientras IGSG tenga un solo pastor el apoyo de SGM será crucial. De la misma forma, el pastor debe depender humildemente de la sabiduría de otros miembros de la iglesia y estos miembros de la iglesia deben respetar y reconocer el rol dado por Dios al pastor. Si estos roles son entendidos y caminamos en un espíritu de amor y unidad (Efesios 4) Dios será glorificado y su iglesia será edificada.

7.0 Proceso de ordenación de ancianos

Basado en los puntos 1.3 y toda la sección 3 del documento esta serán las practicas al momento de considerar y ordenar un nuevo anciano.

Identificación de llamado - proceso igual que la identificación de llamado para un pastor vocacional. El pastor bi-vocaional pasara un proceso de evaluación y afirmación que debe tener una duración de entre 12 a 18 meses desde el momento que el proceso de inicie oficialmente

- Periodo inicial de 3 meses de conversaciones y oración junto al Equipo Pastoral para discernir si es la voluntad de Dios dar inicio al proceso de evaluación.
- El candidato debe ser presentado como candidato pastoral por el Equipo pastoral y afirmado por el Equipo Ministerial y el Representante de SGM.
- El candidato debe tomar el Examen escrito de ordenación de SGM
- De pasar el examen escrito, el candidato será presentado como un Pastor Residente.
 - Se le dará un periodo de 4 semanas para que la iglesia presente alguna objeción para continuar en el proceso
 - Si alguna objeción es presentada, la misma será vista y analizada por el Equipo Pastoral para determinar si se puede continuar con el proceso de evaluación.

- El candidato será un Pastor Residente por un periodo de 9 a 18 meses durante el cual será evaluado en su capacidad ministerial.
- El candidato toma el Examen Oral de SGM
- Luego de que este proceso sea completado el candidato a anciano será presentado a la congregación para afirmación de su llamado. Miembros de la congregación tendrá un tiempo razonable para traer áreas que piensan que no cualifican al candidato para ser pastor. Luego de este tiempo el candidato debe ser afirmado por Se le dará un periodo de 4 semanas para que la iglesia presente alguna objeción para continuar en el proceso
 - Equipo Pastoral
 - Representante de SGM
 - Equipo Ministerial
- Candidato necesita ser aprobado por el Concilio Regional de Ancianos
- Candidato será ordenado.

Como ven entre el examen escrito y el oral hay un periodo de tiempo donde la iglesia sabe que la persona esta en el proceso de evaluación. Esto no quiere decir que la persona será ordenada y necesitamos herramientas objetivas para poder evaluar y tomar una determinación.

7.1 Expectativas de Ministerio para Pastor Bi-vocacional

Un pastor a tiempo completo trabaja semanalmente de 55 a 60 horas. Esto incluye reuniones de grupo pequeño y servicios los domingos. Si una persona tiene un trabajo de 40 horas se esperaría que pudiera servir bi-vocacionalmente de 15 a 20 horas semanalmente. Esto puede variar dependiendo la etapa de la vida de la personas pero nunca deben ser menos de 12 horas o mas de 25.

Algo importante para el pastor bi-vocaional es reconocer que el ministerio no es un hobby, pasatiempo o labor para crear una identidad. El ministerio es una misión y tanto el como su familia al tomar el paso de servir deben de estar comprometidos a la misión y dispuestos a dar sus vidas por la misma. El ministerio viene con muchos privilegios, pero las responsabilidades y sacrificios son muchos.

División de labores semanales

- 5 horas los domingos. Se espera que el pastor llegue a la iglesia a las 2:30 pm para asistir en el proceso de estar listos para el servicio, participar en la oración o dar consejería. Debe de estar disponible hasta las 7:30pm para poder conversar con la iglesia y ministrar donde sea necesario. Además debe de dividirse la tarea con el resto del equipo pastoral de cerrar las facilidades de la

iglesia.

- 10 horas ministeriales - Estas horas son separadas para tareas relacionadas con el ministerio el cual lidera
- 5 horas misceláneas - Para reuniones de grupos pequeños, y del Equipo Pastoral.
- Vacaciones. Pastores deben de coordinar sus vacaciones para que no tengan conflictos con itinerarios de otros pastores. Por ende es importante planificar el calendario ministerial al comienzo del año.
- Se espera que el pastor participe de todas las actividades de la iglesia y que asista en la logística de la misma. Ejemplo. El día de picnic anual de la iglesia se espera que el pastor llegue para el tiempo de preparación, participe del picnic y permanezca hasta que se termine de recoger al final de la actividad.

7.2 Expectativas de Remuneración para Pastor Bi-vocacional

El obrero es digno de su salario. Así que la iglesia debe de remunerar al pastor de alguna manera. Esto lo debe determinar la situación económica de la iglesia y del pastor bi-vocacional. En el caso donde un pastor bi-vocacional no tenga necesidad financiera, la iglesia proveerá honorarios y pagará por entrenamientos durante el año.

7.3 Evaluación para candidato Pastor Bi-vocacional

Esta área esta basada en la sección 1.0 del documento.

Para ser presentado como candidato a pastor el candidato debe tener las siguientes cualificaciones

- Servido por 12 meses o mas como líder de un área de influencia pastoral con fruto que afirme su llamado
 - Áreas de influencia pastoral
 - Evangelizmo
 - Cuidado pastoral
 - Consejería bíblica
 - Coordinador de grupos pequeños
 - Líder de Jóvenes/Juveniles
 - Líder de Adoración
 - Líder de Logística
 - Líder de Misericordia

- Debe cumplir todas las cualificaciones bíblicas presentada en el documento.
- El candidato debe completar el proceso de ordenación de SGM. Este proceso afirmaría su cualificación de apto para enseñar.
- En el caso de que el candidato sea presentado como candidato para anciano bi-vocacional el candidato debe estar de acuerdo con los siguientes principios.
 - Las cualificaciones para anciano bi-vocacional son iguales a las cualificaciones para un anciano a tiempo completo.
 - El anciano bi-vocacional tendrá un área de influencia pastoral bajo su liderazgo para poder ser parte del equipo pastoral.
 - El anciano esta conciente que tan pronto la iglesia tenga las finanzas para poder traerlo al ministerio a tiempo completo el tomara la decisión de renunciar a su trabajo no ministerial y tomara una posición a tiempo completo para el servicio de la iglesia.
 - Esto incluye discusiones del candidato con el equipo pastoral y la junta sobre que salario debe devengar para cubrir las necesidades de su familia y que sea un salario que la iglesia pueda cubrir y este dentro de las guías para la posición que va a ocupar.
 - El pastor bi-vocacional debe tener un plan para poner sus finanzas en orden para el momento que pueda ser contratado a tiempo completo
- El candidato a pastor debe demostrar las siguientes cualificaciones antes de ser confirmado como pastor.
 - Deseo de apoyar la dirección teológica y misión del Equipo Pastoral
 - Disposición de servir en el Equipo Pastoral no tan solo en sus áreas de preferencia sino también donde el Equipo Pastoral entienda que hay necesidad en la iglesia.
 - Demostrado una disposición enseñable y un deseo de ser pastoreado por el Equipo Pastoral.
 - Apoyo y afirmación de los ministerios actuales de la iglesia.
 - Afirmación del principio que los pastores no solo gobiernan pero sirven y que ese principio es practicado en que cada pastor tendrá un área de influencia pastoral.

Áreas donde el pastor debe de ser evaluado.

Carácter

- Relación con Dios - Vida devocional
- Pureza sexual
- Liderazgo del hogar
 - Relación con esposa

- Crianza de los hijos
- Generosidad para con la iglesia - Diezmo
- Generosidad para la comunidad
- Hospitalidad
- Dominio propio
 - emociones
- Reconocimiento de autoridad
- Reputación
- Enseñable
- Compromiso para con la iglesia – Participación activa en la vida de la iglesia.

Dones

- Don público
 - predicación
 - consejería
- Corazón pastoral
- Manejo de su tiempo
- Capacidad de "multi-task"
- Estudioso

8.0 Proceso de transición del Equipo de liderazgo

- Equipo se reúne el lunes 31 de diciembre del 2012 para ratificar la decisión afirmada en la reunión con Mark Prater el 22 de diciembre del 2012.
 - Termina de aprobar presupuesto del año 2013
 - Se presentan y aprueban candidatos extra locales para ser parte del equipo pastoral
 - Mark Prater – Representante Regional de SGM
 - Bob Donohue – Pastor de iglesia plantadora.
- Durante el mes de enero el equipo de liderazgo se reúne como sea necesario para finalizar asuntos del plan de transición.
- Reunión con Mark Prater y Bob Donohue para cambiar documentos de incorporación para incluir a ambos como miembros de la junta.
- Sábado 19 se anuncia a los líderes de la iglesia.
- Domingo 2 de febrero en una reunión familiar de dos horas se presenta a la iglesia el plan de transición y las razones teológicas.
- Reunión de preguntas con Bob y Mark.
- Domingo 3 de marzo se celebra un servicio para honrar a las personas que sirvieron en el Equipo de Liderazgo.

