

Mejores prácticas, sugerencias y etiqueta para los comités de búsqueda y las congregaciones en la Iglesia Cristiana (Discípulos de Cristo)

Introducción: Gracias por aceptar el trabajo sagrado y desafiante de servir en el Comité de Búsqueda de su congregación. Quizás esta es la primera vez que está en este equipo, o quizás lo haya hecho antes. Quizás su congregación haya experimentado el Proceso de Búsqueda en los últimos años, o quizás esta sea una experiencia única en su generación para usted. En cualquier caso, servir en el Comité de Búsqueda en una congregación puede ser una de las experiencias más importantes y gratificantes para muchas personas. A veces, también puede ser desafiante, a veces frustrante e incluso desalentador, ya que muchos procesos de búsqueda pueden llevar muchos meses y contener algunos giros, vueltas e incluso desvíos en el camino. Esperamos que las siguientes páginas puedan proporcionar orientación y sugerencias para navegar a través de esta obra santa y sagrada.

Estas mejores prácticas y sugerencias se obtienen de las experiencias de pastores, congregaciones y líderes regionales, todos los cuales comparten el mismo objetivo: ayudar a que las congregaciones y los pastores se encuentren unos a otros para que el ministerio de Dios a través de la iglesia de Jesucristo sea saludable, creativo, lleno de fe y lleno de esperanza. A lo largo del proceso, se le anima a rodear este trabajo en oración. Confíe en que Dios está obrando en el proceso, en su ministerio y en los ministerios de los/as pastores/as a considerar. Busque la guía de Dios, confíe en la fuerza de Cristo y confíe en la dirección del Espíritu. Dios tiene una misión que necesita una iglesia y ha llamado y equipado a pastores/as para ofrecer liderazgo y dones a nuestras congregaciones. Sepa también que otros orarán con usted ya que incluso estas palabras están bañadas en oración. Que sean útiles para los/as siervos/as y las comunidades elegidas por Dios.

Capítulo 1: Introducción

1. Honre la naturaleza sagrada de este proceso. Incluso antes de que se forme el Comité de Búsqueda, comience a orar por la temporada de transición en la que está entrando y para que prevalezca la sabiduría de Dios. Considere la posibilidad de nombrar a un líder espiritual para el proceso que mantendrá el espacio sagrado para este viaje. Dentro de cada encuentro, esta persona dirigirá la oración de apertura, este consciente de los momentos de Dios en los que debe prevalecer el silencio o la oración adicional y levantar oportunidades para la celebración.
2. Consulte sus estatutos para conocer los requisitos sobre la composición y el tamaño del comité de búsqueda y siga el proceso descrito. Si los estatutos no designan a personas específicas que servirán (como Presidente/a de los Ancianos/as, Moderador/a, Presidente de la junta, etc.), asegúrese de que el comité de búsqueda sea representativo de la composición de la congregación en términos de edad, sexo, etnia, permanencia en la congregación y relación con grupos específicos dentro de la congregación (tanto formales como informales), etc.
3. Comuníquese con su Oficina Regional lo antes posible para obtener ayuda y programe una reunión con el Ministro Regional o de Área asignado para trabajar con las congregaciones en el Proceso de Búsqueda. Cuanto antes se

- involucre su Ministro/a Regional o de Área, lo mejor que podrán ayudarlo. Utilice el proceso descrito por su Ministro/a de Área o Regional para recopilar información y completar el trabajo de discernimiento. Involucre a su Ministro de Área o Regional durante todo el proceso, cópielos en las actas de la reunión y posiblemente incluyéndolos en los correos electrónicos del comité de búsqueda.
4. Durante el tiempo de transición, trabaje con el/la Ministro/a Regional o de Área para asegurar liderazgo pastoral. La recomendación general es que un ministro/a interino/a no será candidato/a para el puesto establecido. Puede haber algunos casos en los que sean apropiadas diferentes formas de liderazgo de transición. Una vez más, su Ministro/a de Área o Regional será útil para tomar esta determinación. En todo caso, deje claro en el acuerdo de convocatoria cuáles son las expectativas al respecto, y comuníquelas al pastor/a y a la congregación.
 5. Defina el trabajo del tiempo de transición. ¿Hay asuntos conflictivos que resolver? ¿Necesita la congregación tiempo para lamentar la pérdida del pastor anterior o participar en una visión para el ministerio futuro? ¿Hay preguntas sobre finanzas, personal, construcción, gobierno u otros asuntos que deben resolverse antes de que la congregación esté en su lugar más saludable para aceptar un nuevo pastor?
 6. Evalúe honestamente las realidades de la congregación en preparación para completar el perfil congregacional en términos de recursos disponibles para la congregación en el futuro. Estos incluyen energía financiera, de propiedad, humana / voluntaria, emocional / espiritual y las formas en que los feligreses se involucran entre sí y con la comunidad. El ministro interino y la persona de recursos de su Área o Regional pueden ser útiles para diseñar vías para esta evaluación. Utilice el proceso descrito por su Ministro/a de Área o Regional para recopilar información y completar el trabajo de discernimiento. Involucre a su Ministro de Área o Regional durante todo el proceso, cópielos en las actas de la reunión y posiblemente incluyéndolos en los correos electrónicos del comité de búsqueda.
 7. Manténgase abierto a las posibilidades en la búsqueda del próximo/a pastor/a. Describa las necesidades del próximo/a pastor/a en términos de características (habilidades de liderazgo, habilidades administrativas, predicación y adoración, etc.) más que demográficas (edad, etnia, género, orientación sexual, situación familiar).
 8. Complete el perfil de la congregación y reúna otros materiales según lo solicite su Oficina Regional. Su perfil congregacional debe ser honesto y presentar a su congregación de la mejor manera posible. El perfil de la congregación y las instrucciones para completar el perfil se pueden encontrar en <http://disciples.org/gcom/resources/>
 9. Actualice su sitio web y otra presencia en línea. En la mayoría de los casos, los candidatos que más le interesan se encontrarán con usted en línea. Asegúrese de que la primera impresión de usted sea positiva.
 10. Mantenga informada a la congregación sobre el progreso del proceso de búsqueda. Utilice generalidades en lugar de detalles y mantenga las discusiones de varios candidatos confidenciales dentro del Comité de Búsqueda.

11. Tómese su tiempo para completar esta parte del proceso de búsqueda. Aproximadamente el 80% de su tiempo intermedio se dedicará a esta fase de discernimiento. Si bien es tentador apresurarse y comenzar a entrevistar los candidatos, el trabajo preliminar que establezca durante esta fase inicial le servirá para reconocer los dones y las habilidades necesarias en su próximo/a pastor/a.
12. Utilice este tiempo para trabajar también con la junta directiva, el comité de personal y/o el comité de finanzas para desarrollar un marco para la compensación y los beneficios que ofrecerá al candidato/a. Los detalles se decidirán más adelante en el proceso, pero es útil que el comité comprenda qué puede incluir en el paquete de compensación y beneficios.

Capítulo 2: Entrevistando a los/as candidatos/as

1. Ore. Pídale a la congregación que ore con usted y por usted durante esta fase y que se comprometan a orar juntos como Equipo de Búsqueda.
2. Después de completar el Perfil Congregacional y cualquier otro material recomendado por su Ministro/a de Área o Regional, comuníquese con él/ella para recibir instrucciones específicas para recibir los perfiles. Siga las recomendaciones regionales para considerar candidatos y, como se mencionó anteriormente, manténgase abierto a todas las posibilidades, al menos en la revisión inicial de candidatos/as.
3. Al prepararse para entrevistar a los/as candidatos/as, compile una lista de preguntas para preguntar a cada candidato/a y decida quién hará qué preguntas durante la entrevista. Tenga en cuenta que las entrevistas no son exámenes completos. Desarrolle preguntas para la entrevista que estimulen una conversación creativa sobre la misión, el ministerio y el liderazgo tanto para la iglesia como para el/la candidata/a. Su Ministro/a de Área o Regional puede ayudarlo/a a desarrollar preguntas para la entrevista.
4. Asegúrese de preguntar: "¿Qué preguntas tiene usted para nosotros/as?" Las preguntas que hace un candidato/a pueden brindar información valiosa al Comité de Búsqueda.
5. Verifique las referencias. Llame a cada uno/a. Incluya una pregunta como, "¿Qué más necesitamos saber o qué le gustaría decirnos sobre el/a candidato/a?" Algunas referencias darán más información por teléfono que por escrito.
6. No llame a la congregación donde el pastor está sirviendo actualmente. Suponga que la congregación no sabe que su pastor/a está buscando otro puesto. Ponerse en contacto con la congregación actual puede poner en peligro el proceso de búsqueda del candidato/a.
7. Comuníquese con el Ministro Regional actual del candidato/a y el Ministro Regional anterior si el/la candidato/a se ha mudado recientemente a la región actual.
8. Cuando esté listo para invitar a uno o más candidatos/as a visitar, tenga claras las expectativas para la visita y comuníquelas al/la candidato/a. ¿Está entrevistando a más de uno en persona? Si es así, los/as candidatos/as no deben reunirse con la congregación en su conjunto durante esta visita inicial, ya que esto puede generar un conflicto dentro de la congregación sobre los/as candidatos/as favorecidos/as. Reserve la reunión con la congregación

- para la visita del candidato/a final. Si solo va a traer a un candidato/a para una sola visita, comuníquese la expectativa de que si todo va bien con la visita, extenderá una llamada y confirme con el/la candidato/a que tienen el mismo entendimiento. Deberá incluir a su cónyuge/pareja y posiblemente a sus hijos también en una o ambas visitas.
9. Durante todo el proceso, mantenga a todos los/as candidatos/as informados/as sobre su progreso y su posición. Si ya no está considerando un candidato/a, es una cortesía informarle por teléfono o correo electrónico que ya no lo está considerando. ¡Si está muy interesado/a en un candidato/a, hacerle saber que todavía está bajo consideración puede ser un estímulo y mantener al candidato/a interesado en usted!
 10. A medida que reduce la búsqueda a los/as candidatos/as finales, comuníquese con su Ministro/a de Área o Regional y pídale que se comuniquen con la región donde los/as candidatos/as están sirviendo actualmente para ver si hay alguna información nueva que pueda haber surgido (positiva o negativa) sobre el/la candidato/a que debe conocer antes de seguir adelante.
 11. El comité debe llegar a un consenso completo antes de recomendar al/la candidato/a final a la Junta / Consejo y luego a la congregación.
 12. Negociación del contrato: Cuando haya acordado un candidato/a final, comuníquese con el/la candidato/a final para informarle que, pendiente de la aprobación de la Junta / Consejo y la Congregación, le gustaría extender una llamada y preguntar si él/ella aceptará. Si la respuesta es sí, puede comenzar a negociar los detalles de la llamada, incluyendo la compensación y los beneficios. En este punto, están comprometidos el uno con el otro por la duración del proceso hasta que lleve a una llamada de la congregación o una o ambas partes terminen las discusiones. Debe cesar las conversaciones con otros candidatos/as y el/la candidato/a debe cesar las conversaciones con otras congregaciones. Su Ministro/a de Área o Regional puede discutir esto más a fondo y ofrecer ayuda para navegar la fase de negociación.
 13. Presentación a la Junta/Consejo y Congregación: Prepare una breve historia del proceso de búsqueda, número y rango de candidatos/as, por qué este candidato/a fue elegido/a y los dones que el/ella trae.
 14. Tenga cuidado al anunciar el nombre del candidato/a en Facebook o en publicaciones escritas a menos que tenga el permiso del/la candidato/a. Es sorprendente lo conectados que estamos como discípulos y lo rápido que viaja la información.
 15. A veces se necesita un tiempo para descubrir la pareja adecuada entre pastor/a y congregación. Durante todo el proceso, manténgase en contacto con su Ministro/a de Área o Regional y busque ayuda, aliento y dirección según sea necesario.

Capítulo 3: Después de la búsqueda

1. ¡Felicitaciones! ¡Su trabajo está casi terminado! Primero, dé gracias a Dios por la guía del Espíritu durante el proceso.
2. Póngase en contacto con cualquier candidato/a que todavía pueda pensar que está bajo consideración.
3. Empiece a planificar la transición al próximo/a pastor/a. Esto puede incluir: planificar una celebración para el/la ministro/a interino/a, ofrecer apoyo y recursos para el traslado físico del nuevo/a pastor/a y su familia, prepararse

- para recibir al nuevo/a pastor/a y su familia en la comunidad y programar y planificar el Servicio de Instalación.
4. Los recursos para dar la bienvenida e instalar a un nuevo/a pastor/a se pueden encontrar en un documento llamado: Comenzando un Ministerio Pastoral. Se puede encontrar en <http://disciples.org/gcom/resources/>.

Approved by GCOM 02/23/16

Traducción al Español – Rev. Selena Reyes-Martínez - 01/26/2021