



BÚSQUEDA

**Un Guía Para el Equipo de
la Búsqueda del Pastor
Nuevo para la Iglesia**

Dr. Ricardo Rivera

Baptist Convention of New Mexico

BÚSQUEDA

**Un Guía Para el Equipo
de la Búsqueda del Pastor
Nuevo para la Iglesia**

Dr. Ricardo Rivera

Baptist Convention of New Mexico

Contenido

Títulos:

Páginas:

LA INTRODUCCIÓN	7-12
La Importancia de la Oración	7
El Equipo de la Búsqueda	7
El Pastor Interino	8
Las Notas de la Introducción	12
EL PRIMER MES: LA COLECTA DE INFORMACIÓN	13-16
El Perfil sobre la Iglesia	13
El Perfil sobre la Comunidad	14
El Perfil sobre la Mayordomía	15
Notas del Primer Mes	16
EL SEGUNDO MES: LOS ESTUDIOS DE LA CONGREGACIÓN	17-19
La Salud de la Congregación	17
El Pastor para la Congregación	17
La Función de la Congregación	18
Notas del Segundo Mes	19
EL TERCER MES: LA ACUMULACIÓN DE LOS NOMBRES DE LOS CANDIDATOS	20-24
La Colecta de Agencias, Organizaciones o Personas	20
El Anuncio Oficial de la Búsqueda de Pastor	20
La Colecta y Examinación de los Resumes (currículos vitae)	22
Notas del Tercer Mes	24
EL CUARTO MES: LA PRIORIDAD DE LOS CANDIDATOS	25-28
Escoger una Fecha para Trabajar con los Resumes	25
Desarrollar un Perfil del Pastor Nuevo que la Iglesia Desea	25
Revisar Todos los Resumes (currículos vitae)	25
La Lista Pequeña de Candidatos	26
Notas del Cuarto Mes	28
EL QUINTO MES: EL CONTACTO DEL CANDIDATO PASTORAL	29-38
El Contacto Inicial	29
El Contacto de las Referencias	30
La Investigación de Antecedentes Criminales, Educación, y de Crédito	32
El Segundo Contacto	32
La Visita No Oficial	34
La Invitación a la Visita Oficial	34
Notas del Quinto Mes	38

Lo Contenido

<u>Títulos:</u>	<u>Páginas:</u>
DESPUÉS DEL LLAMADO: EL SEGUIMIENTO	39-43
Informar a la Convención y Asociación	39
Reunirse con el Pastor el Primer Año	39
Notas de Después del Llamado	43
LA CONCLUSIÓN	44
LOS APÉNDICES	45-98
LA BIBLIOGRAFÍA	99
SOBRE EL AUTOR	101

LA INTRODUCCIÓN

Tu pastor renunció, se jubiló, o falleció. La iglesia se encuentra en un estado de choque. Si tu iglesia es como la mayoría de las otras, es muy posible que no tenga una persona con la experiencia de servir en un comité o equipo de la búsqueda de un pastor nuevo. A lo mejor, si hay una persona que haya tenido la experiencia en el pasado, es muy posible que no haya tenido una buena experiencia. Alguien, que sirvió en el pasado en un comité de búsqueda, dijo, “Es una fortuna que la mayoría de la gente nunca haya servido en un comité de púlpito. Es la cosa más desilusionada y desanimada que le puede suceder a un laico.”¹ Aunque un guía para un equipo de búsqueda de un pastor nuevo nunca podrá evitar que una persona tenga una mala experiencia, como la que te acabo de contar, un guía puede ayudar al comité a tomar los pasos más claros y eficaces que puedan tomar durante tal experiencia.

Ese el propósito por escribir y acumular el guía que está en tus manos. La información que tienes en tus manos no es nueva. Casi todas las convenciones, o asociaciones locales, tienen un guía que ayuda a sus iglesias a comenzar y terminar la búsqueda de un pastor nuevo. Los principios y conceptos en esos guías son semejantes, aunque tengan diferentes títulos y nombres. Algunos los presentan usando un periodo cronológico, otros lo hacen solo con pasos. La idea detrás de todos esos ejemplos es que el guía sea práctico, claro para leer, y fácil de seguir. Esa es la intención de este guía.

Este guía se ha escrito manteniendo en mente unos pasos que se puedan seguir fácilmente y en un periodo cronológico práctico. A cada paso se le añadirá un periodo de tiempo para cuándo tal acción se debe tomar. Por supuesto, todo es una sugerencia. Cada paso no cuenta con las realidades, barreras, e interrupciones que pueden tomar lugar. Cada iglesia es autónoma, está en un contexto diferente, y tiene diferentes necesidades. Por eso es que este manual es llamado un guía. Él presenta los pasos comunes que las iglesias han usado en la búsqueda de su pastor nuevo.

El guía comienza a lidiar con lo que debe suceder inmediatamente después que el rol del líder espiritual de la iglesia local sea vacante. Por esa razón, hablaré primeramente del pastor interino. Hablaré también de la acumulación de los datos y del mantenimiento de archivos que son importantes para una búsqueda eficaz. En adición, encontrarás al final del guía apéndices con herramientas que serán útiles durante el proceso de la búsqueda. Finalmente, este es un guía para un proceso; el proceso de buscar a un pastor nuevo. Un proceso requiere el uso del tiempo. En este caso, la rapidez no es siempre buena.

La Importancia de la Oración

Tu pastor renunció, se jubiló o falleció. La iglesia necesita un líder espiritual nuevo. ¿Dónde empieza la iglesia? Ella debe empezar con la oración. “La oración es el enfoque primero y sostenedor para todo el proceso. Esta es una jornada dirigida por el Espíritu, y usted deseará estar paso-a-paso con el Espíritu. Llame a la congregación a orar desde el púlpito, durante los grupos del estudio bíblico, y en el tiempo personal de la oración. Enfatique la importancia estratégica de la búsqueda para el futuro de la iglesia.”² No olvide que la iglesia y el equipo de la búsqueda estarán involucrados en un proceso espiritual. Ese proceso requerirá que la iglesia y su equipo esté en tono con Dios. Dios ya ha seleccionado al líder nuevo. La iglesia y el equipo necesitan tener la mente de Cristo y ser sensibles a la dirección del Espíritu Santo de Dios. Llame a la iglesia, a sus líderes, y a todos los ministerios a clamar a Dios (Jer. 33:3).

El Equipo de la Búsqueda

Una de las preguntas que algunas personas se hacen sobre su rol en un equipo, o comité, de búsqueda de un pastor nuevo es sobre la definición de tal grupo. Alguien escribió que “un comité de púlpito es un grupo pequeño de personas seleccionado por la iglesia para liderar la búsqueda de un pastor.”³

Note varias cosas sobre esa definición. Primero, es un grupo pequeño de personas. El tamaño del equipo depende del tamaño de la iglesia. El promedio es de cinco (5) personas. Sin embargo, las iglesias pequeñas pueden tener tres (3) y las grandes pueden tener hasta nueve (9). Segundo, el grupo es seleccionado por la iglesia. Alguien escribió que “el comité de la selección del pastor debe ser elegido por la iglesia siempre.”⁴ La iglesia es autónoma. Ella tiene la final autoridad sobre cómo se gobierna—bajo la dirección del Espíritu Santo y el Señorío de Cristo. Eso quiere decir que la membresía determina la elección de los miembros del equipo de la búsqueda para que encuentre, entreviste, y recomiende a la persona calificada a servir como su pastor. Final, el grupo lidera su búsqueda de un pastor. El equipo lidera la búsqueda por la iglesia. El equipo no llama al pastor. La iglesia llama a su pastor nuevo. El equipo solo tiene la responsabilidad de buscar por el candidato, entrevistar al candidato, y recomendar al candidato a la iglesia.

La Selección del Equipo de la Búsqueda

Después de llamar a la iglesia a orar por su pastor nuevo y por el equipo de la búsqueda del pastor nuevo, la iglesia necesita seleccionar a ese equipo. Cada iglesia debe tener una constitución, o artículos de incorporación, que tienen reglamentos. En esos reglamentos deben haber instrucciones sobre la búsqueda de un pastor nuevo y cómo seleccionar el equipo que tendrá la responsabilidad de

de esa búsqueda. Entonces, consulta primeramente con esos documentos. Si la iglesia no tiene tales documentos, “la iglesia necesita decidir cómo es que el comité [o equipo] será seleccionado. Esa decisión debe ser informada por la historia de la iglesia y cómo las cosas se han hecho en el pasado. La congregación debe tener la última palabra sobre cómo los miembros del comité [o equipo] deben ser seleccionados.”⁵

El método de nuestras iglesias para elegir comités [o equipos] permanentes, o temporales, es el uso del método democrático. Pocas son las iglesias que usan un comité de búsqueda del pastor para llenar todas las posiciones del personal [staff] de la iglesia. En algunas iglesias, hay un comité de nombramiento que recomienda personas para que asuman el rol del equipo de búsqueda del pastor nuevo. En otras iglesias, los miembros que asisten a una junta especial de negocios pueden nombrar desde el piso a esas personas. En otros casos, los diáconos son dados ese privilegio. Usa el proceso (o método) que los reglamentos de tu iglesia indican para nombrar y aprobar al equipo de búsqueda del pastor nuevo.

La Organización del Equipo de la Búsqueda del Pastor Nuevo

¿Cómo se debe organizar el equipo de la búsqueda del pastor nuevo que la iglesia seleccionó? Si la iglesia no seleccionó al presidente del equipo de la búsqueda, el equipo debe elegir uno. El presidente guiará el proceso, el dialogo, y la labor del equipo. El equipo debe también elegir un vice-presidente. El vice-presidente tendrá la responsabilidad de asumir el rol del presidente cuando el presidente esté ausente por alguna razón. El equipo debe también elegir a un(a) secretario(a). El(La) secretario(a) tomará las minutas de las reuniones del equipo y reportará a la iglesia por escrito (o verbal) el progreso y la recomendación de la búsqueda durante las sesiones de negocios.

La Primera Junta del Equipo de la Búsqueda del Pastor Nuevo

Durante la primera junta del equipo de la búsqueda, el equipo debe decidir cómo cumplirá su misión. Si no ha elegido los líderes mencionados arriba, el equipo debe poner eso en su agenda y tomar esa decisión inmediatamente. El equipo debe también determinar los pasos que tomará durante el proceso de encontrar, entrevistar, y recomendar al candidato a la iglesia. Es un procedimiento sabio establecer las fechas desde el principio para asegurar que la obra proceda en un modo regular y ordenado. Este guía le ayudará con esos pasos.

El Pastor Interino

¿Qué hace la iglesia durante el periodo interino entre el comienzo de la búsqueda y la instalación del pastor nuevo? La iglesia puede invitar a un predica-

dor a suplir el púlpito cada domingo. Sin embargo, se recomienda que la iglesia nombre y apruebe a un equipo (o comité) para que busque y recomiende un pastor interino. Ese equipo tendrá la responsabilidad de desarrollar una descripción para la posición del pastor interino que la iglesia necesita, buscar al pastor interino, y recomendar tal pastor a la iglesia para su aprobación.

La Descripción para la Posición del Pastor Interino

Un pastor interino no es simplemente un predicador. “A través del entrenamiento, las habilidades, la experiencia, y los dones, él es especialmente preparado para liderar a la congregación a través de ese periodo entre la salida de un pastor y la venida de un pastor nuevo. La labor del pastor interino está usualmente asociada con la de un pastor regular.”⁶ ¿Cuáles son los beneficios del llamar a un pastor interino? Los beneficios pueden ser muchos. “Más importante, el pastor interino es capaz de reunirse con y aconsejar a los comités y equipos de los ministerios de la iglesia, ayudándoles a moverse juntos hacia adelante en la misma dirección. Él trae el entendimiento contextualizado al púlpito también, dirigiendo a la congregación en su expectativa del pastor nuevo. El pastor interino construye la pista, pero el pastor nuevo pilotea el avión.”⁷

El encontrar un pastor interino es un asunto serio. Su rol es el de ser el líder espiritual de la iglesia durante el periodo, desde el comienzo de la búsqueda hasta la instalación del pastor nuevo. Entonces, es muy importante que la iglesia encuentre al individuo que pueda suplir su necesidad durante ese periodo de tiempo. La iglesia puede necesitar a un pastor interino que le conceda tiempo completo, medio tiempo, o un cuarto de tiempo. Por supuesto, el pastor debe ser compensado por el tiempo de servicio que le provea a la iglesia.

¿Quién debe desarrollar la descripción de la posición del pastor interino? Las iglesias tienen diferentes maneras de hacer eso. Algunas iglesias tienen esa descripción ya escrita en los reglamentos. Otras iglesias delegan esa responsabilidad a un equipo o comité específico. Por supuesto, el comité (o equipo) de búsqueda del pastor nuevo no debe ser el mismo grupo que desarrolla la descripción o busca el pastor interino. Otro grupo debe ser elegido y dado esa responsabilidad. En algunas iglesias, los diáconos son dados esa responsabilidad.

Habiendo elegido al comité de la búsqueda del pastor interino, el grupo debe diseñar una descripción del pastor interino que la iglesia necesite. En el apéndice 1 y 2 encontrarás dos ejemplos de pactos de la iglesia y del pastor interino. Uno es para un pastor interino de un cuarto de tiempo. El otro es para un pastor interino de tiempo completo.

El Lugar Dónde se puede Encontrar un Pastor Interino

¿Dónde puede un equipo de la búsqueda del pastor interino encontrar tal persona? Hay una variedad de lugares donde un equipo (o comité) puede encontrar un pastor interino. La convención estatal tiene misioneros que pueden servir como pastores interinos. Las pólizas de algunas convenciones permiten que sus misioneros puedan servir a sus iglesias sin pastor como pastores interinos. Por supuesto, el tiempo será limitado. Sin embargo, vale la pena el comunicarte con la oficina ejecutiva de la convención estatal para descubrir si existe esa oportunidad. En adición, la convención puede tener una lista de pastores jubilados que han sido entrenados para ser pastores interinos. Llama a las oficinas de la convención y pregunta sobre ambas personas.

Otro lugar donde el comité (o equipo) puede encontrar a un pastor interino es la oficina de la asociación regional. El director de misiones de la región puede también tener una lista de pastores jubilados o él mismo puede estar disponible a suplir esa necesidad. En adición, en las iglesias de la asociación pueden haber pastores jubilados o líderes que están preparados para el ministerio y pueden servir en ese rol. Llama a las oficinas de la asociación y pregunta también sobre esas personas.

Otros lugares donde el equipo (o comité) puede encontrar a un pastor interino son los colegios, las universidades, y los seminarios cristianos. Puede haber profesores que están disponibles a servir en ese rol. Puede haber estudiantes en esas instituciones que están buscando oportunidades para desarrollar sus dones y talentos. El servir como pastor interino les puede ayudar a afilar esas capacidades. Comunícate también con esas agencias de educación.

La Recomendación del Pastor Interino a la Iglesia

Sean los diáconos o un equipo especial los que tengan la responsabilidad de encontrar el pastor interino, la iglesia es la que aprueba al pastor. El equipo hace toda la labor de encontrar el individuo, entrevistarle, y negociar el pacto. La iglesia es la que aprueba al candidato y se compromete a compensar al individuo. La iglesia puede delegar con quién el pastor interino se debe relacionar y reportar, pero la decisión final siempre le pertenece a la congregación.

Estos son algunos asuntos que se espera que la iglesia, el equipo de búsqueda, y los diáconos hayan tomado antes de que el equipo de la búsqueda del pastor nuevo comience el proceso de encontrar ese pastor para su iglesia. Es mi oración que este guía te ayude a tener una buena experiencia durante la jornada del descubrimiento de tu pastor nuevo.

Notas de la Introducción

1. Leonard Hill, *Your Work on the Pulpit Committee* (Nashville, TN: Broadman Press, 1970), 7.
2. Clint Ashley, *Guidance in the Pastor Search Journey* (Vancouver, WA: Northwest Baptist Convention), 7.
3. Hill, 9.
4. Howard B. Foshee, *Broadman Church Manual* (Nashville, TN: Broadman Press, 1973), 93.
5. Aubrey Hay, Bill Northcott, Gary Rickman, and Richard Skidmore, *A Guide to the Pastor Search Process* (Franklin, TN: Tennessee Mission Board), 7.
6. Hay, Northcott, Rickman, and Skidmore, 5.
7. Jim Richards & Tony Wolfe, *Pastor Search Handbook* (Grapevine, TX: The Southern Baptists of Texas Convention, 2019), 6.

EL PRIMER MES: LA COLECTA DE INFORMACIÓN

El equipo de la búsqueda del pastor nuevo ha sido seleccionado y comisionado. El presidente, vice-presidente, la secretaria, y los otros miembros se han organizado. El equipo ha determinado la frecuencia de sus reuniones. El equipo ha sido entrenado. La iglesia está enfocada en la oración. El pastor interino fue encontrado e instalado. ¿Dónde comienza el equipo su labor de encontrar al futuro líder espiritual para la iglesia? ¿Cuáles son los pasos que debe tomar? ¿Cuál es el primero de ellos? Lo siguiente se debe tomar lugar durante el primer mes después que el equipo se haya organizado.

El primer paso que el equipo debe tomar es el coleccionar información que le ayudará durante el proceso de la búsqueda. Esa información debe incluir un perfil sobre la iglesia, un perfil sobre la comunidad, y un perfil económico. Esos perfiles le dará al equipo y a los candidatos una foto de la historia y organización de la iglesia, la comunidad donde Dios ha puesto la iglesia, y la mayordomía de la iglesia.

El Perfil sobre la Iglesia

Todo candidato para el pastorado está interesado en saber algo acerca de la iglesia que le está considerando como su futuro pastor. La iglesia debe tener una historia. Esa historia se puede contar a través de diferentes avenidas. Un perfil escrito de la iglesia ayuda no solo al candidato, pero también al equipo de la búsqueda. Para el candidato, la información de la iglesia le ayuda a conocer, en papel, su comienzo y progreso. Al equipo, le ayuda a poder conocer a su iglesia y también a poder contestar algunas preguntas que tenga el candidato. La información que se debe encontrar en el perfil de la iglesia son la historia de su comienzo y progreso, las estadísticas, la propiedad física, las organizaciones y sus objetivos, y la descripción de la membresía.

La Historia de la Iglesia

Toda iglesia tiene un comienzo. De la misma manera que sucedió con Pablo, Silas, y Bernabé en el libro de los Hechos de los Apóstoles, Dios llamó a un siervo (o unos siervos) de una iglesia local a ir a cierto lugar geográfico a iniciar una iglesia nueva. La iglesia local envió al iniciador (o los iniciadores) con todos los recursos necesarios para plantar una iglesia saludable y creciente.

Cómo el libro de los Hechos lo describe, una iglesia local debe tener una historia escrita de su comienzo. “Un resumen del origen y desarrollo de la iglesia” es información importante para el candidato.¹ En otras palabras, la historia no tiene que ser larga. La información que es útil es la fecha del inicio, el nombre del plantador, el número de miembros cuando se comenzó, la razón por qué necesitan un pastor nuevo, los edificios que tienen, y una descripción general del presente estado y como se ve su futuro.²

Los Datos, las Propiedades, las Organizaciones, etc.

El perfil debe también describir, brevemente, alguna información sobre las afiliaciones que la iglesia tiene. Esas afiliaciones pueden ser las organizaciones con las que cooperan para la obra misionera, etc. También se debe mencionar el personal de la iglesia. Es bueno dar los nombres de los individuos y las posiciones que tienen. El perfil debe incluir datos sobre la membrecía actual. Esa información debe incluir, pero no estar limitado a el total de la membrecía, el promedio de la asistencia a la escuela dominical, el presupuesto presente, la cantidad de se contribuye al Programa Cooperativo, la cantidad que se ha enviado a las misiones, y alguna otra cantidad de fondos relevantes (como un fondo pro-templo, etc.). El candidato debe también saber algo sobre los ministerios y cuántas personas están involucradas. Finalmente, el perfil debe incluir la compensación que se le proporcionará al pastor nuevo (vea el apéndice 3).

El Perfil de la Comunidad

Una de las cosas que el equipo de la búsqueda puede hacer para ayudar al pastor nuevo es desarrollar y escribir un perfil sobre la comunidad que la iglesia está tratando de alcanzar. “El perfil ayudará también al pastor potencial a orar sobre la voluntad de Dios acerca de el ser su pastor.”³ La información que se puede encontrar en el perfil de la comunidad puede ser, pero no está limitado a, lo siguiente.

La población: está creciendo, declinando, o estática

El ambiente: rural o urbano; centro de la ciudad o residencial;
o en transición

Grupos étnicos: hispanos, anglos, y otros grupos

Fuentes de ingresos: empleados de collar blanco o azul, ambos

Costo de vivienda: aumentó o declinó, el porcentaje

Instituciones: escuelas, hospitales, etc.

Iglesias: Bautistas, otras denominaciones, y sectas

La espiritualidad: convertidos y perdidos, porcentajes

El clima: temperatura anual, diferentes etapas

Cambios anticipados: negocios que se esperan, nuevos autopistas, etc.

Problemas: problemas especiales como crimen, oportunidades de servicio, etc.⁴

El equipo de la búsqueda puede obtener esa información de su asociación regional, de la convención estatal, y/o del internet. La Convención Bautista de Nuevo México (BCNM) tiene un contrato con *Mission Insite*. Vete a www.missioninsite.com y registra a tu iglesia como nuevo usuario y podrás hacer un estudio demográfico específicamente para tu iglesia y comunidad.⁵ Si no sabes como hacer eso, comunícate con tu asociación o convención y los misioneros de ambas organizaciones te pueden ayudar a obtener esa información.

Después de obtener la información demográfica, escribe un resumen para el perfil. Vete al apéndice 4 de este guía para un ejemplo. Notarás que el perfil es un simple resumen escrito de la información obtenida del estudio demográfico y

otra información durante la investigación.

El Perfil sobre la Mayordomía

El perfil sobre la mayordomía puede incluir información sobre la situación financiera de la iglesia y de la ciudad. La situación económica fue mencionada en el párrafo de arriba. La situación económica de la iglesia se puede describir añadiendo una copia del presupuesto de la iglesia. Vete al índice 5 de este guía para un ejemplo del presupuesto, de una iglesia, que se le puede enviar al candidato. Una copia del presupuesto de tu iglesia le dará al candidato una idea de lo que es más importante para la iglesia.

El porcentaje de cada área del presupuesto indica no solo adónde los diezmos y las ofrendas han sido designados, pero cuales han recibido la mayoría del apoyo financiero. Esa mayoría da la impresión de lo que es importante para la iglesia. Por ejemplo, si el presupuesto de la iglesia es \$829,000 (como indica el perfil en el apéndice 3) y la mayoría del presupuesto es designado para el personal (\$621,750 o el 75%) eso indica que la iglesia valora más el ministerio pastoral. Si la mayoría del presupuesto es designado a las misiones (\$414.500 o el 50%), eso indica que la iglesia valora más la obra misionera. El presupuesto es, en cierta manera, el termómetro de los valores fundamentales de una iglesia.

Todo lo mencionado arriba se debe completar durante el primer mes de la instalación del equipo de la búsqueda del pastor nuevo. Los miembros del equipo pueden ser asignados la tarea de acumular alguna porción de la información. La secretaria del equipo debe tener la tarea de acumular los reportes escritos de esos miembros. Un paquete de los perfiles mencionados arriba puede ser compuesto en un cuaderno para ser distribuidos a los miembros del equipo y a los cinco candidatos finalistas para pastor de la iglesia. Pero, otra vez, consulta con la iglesia para determinar a cuales candidatos se les proporcionará esta información y cuándo.

Notas del Primer Mes: La Colecta de Información

1. Leonard Hill, *Your Work on the Pulpit Committee* (Nashville, TN: Broadman Press, 1970), 26.
2. Vea el apéndice 3.
3. *Pastor Search Committee Guide* (Louisville, KY: Baptist Convention of Kentucky), 15.
4. Hill, 28.
5. www.missioninsite.com

EL SEGUNDO MES: LOS ESTUDIOS DE LA CONGREGACIÓN

El equipo de la búsqueda del pastor nuevo ha colectado toda la información sobre la historia de la iglesia, la comunidad de la iglesia, y la mayordomía de la iglesia. El próximo paso del equipo es el conducir un estudio de la congregación. El estudio debe cubrir la salud de la congregación, el pastor que la congregación desea, y el proceso y la visión de la congregación. Esos estudios ayudarán al equipo a organizar una lista de las características del pastor que la iglesia está buscando, le proveerá al candidato la información sobre la condición de la congregación, el pastor que la congregación está buscando, y cómo es que funciona la congregación.

La Salud de la Congregación

Todo candidato para el pastorado está interesado en saber algo acerca de la salud de la iglesia que le está considerando como su futuro pastor. El equipo de la búsqueda tiene la responsabilidad de presentarle al candidato una foto honesta de la condición espiritual de la congregación que él espera pastorear. Ese estudio puede incluir, pero no está limitado a, las actitudes de los miembros. Áreas del estudio pueden incluir el “interés al evangelismo, las misiones, la mayordomía, y los otros ministerios; su perspectiva sobre la expansión de los edificios, el personal, o la organización de la iglesia; su disponibilidad de cooperar con otras iglesias Bautistas, la asociación, la convención estatal, y la Convención Bautista del Sur; su punto de vista sobre la contribución a las misiones a través del Programa Cooperativo; sus actitudes acerca del ministerio a todas las razas y el suplir las necesidades de la comunidad; los factores que están debilitando o fortaleciendo la unidad y el compañerismo; su espíritu sobre la aceptación a los cambios; y cosas semejantes a esas.”¹

Hay una variedad de instrumentos, o herramientas, que el equipo de la búsqueda puede usar para estudiar y evaluar la salud de una congregación. Algunos de esos instrumentos son encuestas sobre la fe y los valores de la iglesia, asesoramientos de la salud congregacional, o encuestas congregacionales. Las encuestas sobre la fe y los valores evalúan la perspectiva de la salvación, la vida congregacional, las ordenanzas de la iglesia, el sacerdocio del creyente, la autonomía de la iglesia, el liderazgo pastoral, la Biblia, las misiones y evangelismo, etc. El asesoramiento de la salud congregacional está diseñado para reflejar la percepción de la congregación en su involucramiento en las funciones mayores de una iglesia del Nuevo Testamento.² (Mira los apéndices 6 al 9 al final de este guía para algunos ejemplos de encuestas y asesoramientos.)

El Pastor para la Congregación

Toda iglesia tiene una idea sobre el pastor que desea tener. Las herramientas mencionadas arriba ayudan al equipo de la búsqueda a determinar cómo está la salud de la iglesia para comunicar esa información al candidato. De la misma manera que el candidato necesita saber algo de la iglesia que lo está consideran-

do, la iglesia necesita desarrollar un perfil de el clase de pastor que está buscando. “Un comité de búsqueda dará la bienvenida a la contribución de la congregación. Los comités se pueden beneficiar de La Encuesta de la Búsqueda del Pastor de la Congregación usada por cada miembro de la iglesia.”³

El equipo de la búsqueda puede desarrollar el perfil del pastor que la iglesia está buscando conduciendo una encuesta, o asesoramiento, de los miembros. Esa tarea se puede lograr proveyendo a los miembros esas herramientas durante la hora de la escuela dominical (or grupos pequeños). Dependiendo en el tamaño de la iglesia, la encuesta se puede también conducir durante el servicio de adoración. En adición, considerando la tecnología que existe, el equipo puede diseñar un formulario digital en Google y enviar a los miembros el enlace (link) del documento por una carta electrónica (email) para que puedan completar la encuesta. Sin embargo, sea un documento en papel o electrónico, el equipo de la búsqueda debe limitar el tiempo para que los miembros sometan la encuesta. Por eso, el hacerlo cuando la congregación esté reunida puede ser la manera más eficiente para las iglesias pequeñas.

¿Cuál es el propósito de diseñar un perfil del pastor futuro? ¿Cuáles preguntas son las que la membresía necesita contestar? Por supuesto, ningún pastor es perfecto y ningún pastor encajara perfectamente con el perfil que se diseñe. Pero un perfil sirve como un guía para el equipo de la búsqueda y como una señal para el candidato. “El perfil del pastor identifica las cualidades y características que se está buscando en un pastor. El perfil identificará diez a doce de esas cualidades, de este modo, requiriendo que el Comité de la Búsqueda mantenga un enfoque afilado al definir el perfil.”⁴ Vete los índices 10-11 para ejemplos de encuestas, perfiles, o asesoramientos del pastor futuro.⁵ En adición, el comité o equipo de la búsqueda debe tomar todos los resultados de las encuestas de los miembros de la iglesia y diseñar un documento con los resultados. Eso ayudará al equipo enfocarse en las características comunes del pastor que la iglesia necesita.

La Función de la Congregación

¿Como funciona la iglesia? ¿Es tradicional o contemporánea? ¿Tiene escuela dominical, grupos pequeños o células? ¿Es liderada por el pastor y los diáconos o por el concilio de ancianos? ¿Tiene comités o equipos? ¿Cuántos ministerios tiene? Todas estas preguntas, y otras más, necesitan ser contestadas. En adición, se debe describir cómo son los ministerios financiados y cómo se relacionan los unos a los otros. Una descripción de las actividades semanales es una idea buena. Las descripciones de las posiciones pueden también ser otra información útil. Una explicación de los obreros pagados y los obreros voluntarios añadiría claridad al perfil de la función de la iglesia. “Un gráfico organizacional debe ser preparado que represente las líneas de responsabilidades en la administración de la iglesia. Ese gráfico debe ser actualizado periódicamente por el comité especial de largo plazo y debe ser revisado como sea necesario.”⁶

Esta información puede ser proveída en un breve resumen. La narración debe ser clara y precisa. El candidato tiene que poder visualizar, en su mente, cómo la iglesia funciona como un organismo.

**Notas del Segundo Mes:
La Conduzca de los Estudios Congregacionales**

1. Leonard Hill, *Your Work on the Pulpit Committee* (Nashville, TN: Broadman Press, 1970), 29
2. Appendices 6–9.
3. Hay, Northcott, Rickman, and Skidmore, 13.
4. Adams, 8.
5. Appendices 10-11
6. Foshee, 83.

EL TERCERO MES: LA COMULACIÓN DE LOS NOMBRES DE LOS CANDIDATOS

El equipo de la búsqueda del pastor nuevo ha colectado toda la información sobre la historia de la iglesia, la comunidad de la iglesia, y la mayordomía de la iglesia. El equipo condujo un estudio sobre la salud de la congregación, el pastor que desea la congregación, y la función de la congregación. Durante el tercer mes el equipo debe comenzar a acumular los nombres de los candidatos. Ese proceso debe incluir la colecta de agencias, organizaciones, o personas que podrían proveer recomendaciones; el anuncio oficial de la búsqueda del pastor; y la colecta de los resúmenes (currículo vitae) de los candidatos.

La Colecta de Agencias, Organizaciones, o Personas

¿Adónde va el equipo de la búsqueda del pastor para descubrir candidatos potenciales para el pastor nuevo de la iglesia? Hay una variedad de lugares adonde el equipo puede ir. Las escuelas teológicas como los seminarios, institutos bíblicos, colegios y universidades cristianas tienen una oficina que colectan resúmenes (el currículo vitae) de estudiantes que están buscando una iglesia para pastorear. Esas oficinas pueden tener el nombre de la “Oficina de Relaciones entre Pastores e Iglesias” u otro nombre semejante. En la página web de la Convención Bautista del Sur hay una lista de todos sus seminarios.¹ (Vea el Apéndice 13)

Otros lugares, adonde el equipo puede ir para descubrir candidatos para el pastorado, son las convenciones estatales y las asociaciones regionales de la denominación. Semejante a las escuelas teológicas, las oficinas estatales y regionales misioneras pueden tener un departamento y/o personal que ayuda a sus iglesias a conectarse con candidatos que buscan servir como pastor. En la página web de la Convención Bautista del Sur hay una lista de todas las convenciones estatales.² En las páginas en el Internet de las convenciones estatales están las listas de sus asociaciones regionales. Comunícate con ellos.

Un tercer lugar, adonde el equipo puede ir a encontrar resúmenes (el currículo vitae) de pastores que están buscando iglesias adonde servir, es las agencias de empleo de pastores y ministros. Hay una buena cantidad de agencias en el Internet que ayudan a las iglesias a encontrar candidatos y ayudan a candidatos a encontrar iglesias. Agencias como *Indeed*, *Church Staffing*, *Pastor Search*, *Church Jobs*, *Church Job Finder*, *Pastor Jobs*, y otras agencias semejantes funcionan en ese rol. Por supuesto, la iglesia se necesita registrar con la agencia y, ha veces, tendrá que pagar una cuota por sus servicios. Otras ofrecen sus servicios gratuitamente.

Finalmente, hay individuos que conocen pastores que están buscando servir en una iglesia. Miembros de la iglesia pueden conocer tales personas. Las iglesias hermanas pueden conocer de esos siervos también.

El Anuncio Oficial de la Búsqueda de Pastor

El segundo paso que el equipo necesita tomar para coleccionar nombres de los candidatos para el pastorado, después de desarrollar su lista de lugares, es el escribir un anuncio oficial de la búsqueda de pastor para su iglesia. El anuncio

oficial ayuda en la promoción de la búsqueda a las convenciones estatales, las asociaciones regionales, e iglesias locales. Cada convención estatal tiene un periódico donde las iglesias pueden anunciar sus actividades. Las asociaciones también tienen un noticiero donde comparten las actividades de sus iglesias socias. La iglesia local también comparte anuncios durante sus cultos, pizarras, y otros medios.

Las convenciones estatales tienen varios medios de comunicación. Uno de esos medios es su periódico en papel y digital. La Convención Bautista General de Nuevo México (BCNM) tiene un periódico llamado *The Baptist New Mexican* (El Bautista Nuevo Mexicano). En la última página del periódico las iglesias pueden poner publicidades. Por supuesto, existe una póliza sobre la publicidad. Por ejemplo, en el periódico de los Bautistas de Nuevo México está la siguiente póliza sobre la publicidad:

El Bautista Nuevo Mexicano le da la bienvenida a preguntas sobre la publicidad que promuevan servicios, productos, eventos u organizaciones que puedan ayudar a las iglesias de La Convención Bautista General de Nuevo México y sus miembros a lograr los objetivos de la convención de Avanzar el Reino. La publicidad tiene que respetar la declaración de la fe de la convención y recibir la aprobación del editor. Para preguntas, precio, disponibilidad de espacio y la sumisión, contacte a Joy Pittman a jpittman@bcnm.com o (505) 924-2311.³

En adición, el periódico tiene una póliza sobre la sumisión de artículos de publicidad.

La fecha final [para la sumisión de artículos de publicidad] es 10 días antes de la fecha de la publicación. La publicidad es aceptada por correo: Baptist New Mexican, P.O. Box 94485, Albuquerque, NM 87199-4485 o email: jpittman@bcnm.com. Aprobación de la publicidad no constituye un endorso de los productos o servicios.³

Es importante que el equipo de la búsqueda respete la póliza del periódico. Es igualmente importante que obedezca la póliza de sumisión. La iglesia puede experimentar retraso en la publicación de su anuncio oficial de la búsqueda de un pastor nuevo si el equipo no acude a las instrucciones dadas arriba. En adición, es crítico que el anuncio sea escrito breve y preciso. Vea el siguiente anuncio.

Calvary Baptist Church, Raton, está buscando un pastor de tiempo completo. Se está buscando a un varón de Dios que ama a Cristo y a su iglesia. Calvary Baptist Church es una iglesia pequeña con el potencial de crecer. Título de seminario es preferido. Envíe resume, con referencias, al Comité de Búsqueda, c/o Marjorie Zamora, 707 E. Maxwell Ave., Raton, NM 87740.

Si nota en el ejemplo de arriba, el anuncio solo menciona la dirección del presidente del comité como el lugar adonde se pueden enviar los resumes (currículo vitae). Si el equipo tiene otros medios de envío, es buena idea incluirlos en el anuncio. Otros medios pueden ser: correo, email, o fax.

Las asociaciones locales también tienen medios para informar a sus iglesias las actividades relacionadas. Por ejemplo, la asociación Tri-Área de Nuevo México tiene un noticiero semanal que le envía a las personas y a las iglesias que se han inscrito. El noticiero es digital y es enviado por email. Otras asociaciones tienen noticieros que son publicados durante otros tiempos. Algunos ofrecen noticieros sólo en papel. Comunícate con el director de misiones de tu asociación para más información.

El Contacto con los Candidatos

Habiendo recibido los resumes (currículos vitae) de los candidatos para el pastorado de la iglesia, el equipo de la búsqueda querrá agradecer a los candidatos por su solicitud. Hay varios propósitos por hacer este contacto con los candidatos. También hay varias maneras.

Los propósitos pueden variar. Ellos pueden ser el simplemente para dar las gracias o reconocer la recepción. Ellos pueden también incluir para determinar si el candidato está todavía interesado o no. En adición, ellos pueden incluir el pedir más información. El equipo querrá comunicarse con los candidatos, por lo menos, para darles las gracias y dejarles saber que recibieron su resume (currículo vitae).

Las maneras de hacer este contacto pueden variar también. Hoy en día, con tantos avances en la tecnología, tienes muchos métodos de comunicación. Puedes enviar una carta por correo tradicional (vea un ejemplo en el apéndice 15) o una carta electrónica a los candidatos. Puede escoger usar otro medio. Puedes llamar por teléfono o enviarles un texto. Hasta puedes usar los medios de las redes sociales como Facebook, LinkedIn, u otro medio social. El punto que estoy haciendo es que el equipo de la búsqueda debe expresar su gratitud a los candidatos por enviar sus resumes. En adición, al notificarles que todavía están bajo consideración les ayudará con sus procesos de decisión y oración.

La Colecta y Eliminación de los Resumes

Después que se publique el anuncio oficial, el equipo de búsqueda comenzará a recibir resumes (currículos vitae) de pastores potenciales para la iglesia. Sin embargo, se debe escoger una fecha tope (o final) para recibir y considerar los resumes. “Dele a la congregación [y a otras personas] la oportunidad de someter los nombres para consideración. Establezca una fecha tope de 6-8 semanas para recibir los resumes en orden de darle a los miembros de la iglesia [y otros individuos] suficiente tiempo para obtener uno de cualquier candidato.”⁴

El número de currículos vitae puede ser grande. Los resumes pueden incluir una página introductoria. En adición, ellos pueden incluir varias páginas. Entonces, es bueno tener un sistema para reunir los documentos, archivarlos, y tenerlos accesibles a los miembros del equipo. Pueden haber varios métodos.

“Un método es el hacer copias de cada resume para cada miembro del Comité de Búsqueda. Usando el perfil que el Comité haya creado, el Comité entero trabajará a través de los resumes y eliminará esos que no se alinean con el perfil. Un segundo método, que es vital y que el Comité pueda em-

plear, en poner los currículos vitae en una orden de preferencia es el tener una buena descripción escrita de la posición. Si la iglesia no tiene una escrita, ahora es un buen tiempo para tenerla.”⁵

El perfil del pastor desarrollado por el equipo de la búsqueda en el previo capítulo es una herramienta útil para ayudar en la eliminación de los resumes que no están en línea con los deseos de la iglesia. Entonces, no te puedo sobre enfatizar la importancia de que el equipo de la búsqueda tenga ese documento en mano antes de comenzar a examinar los currículos vitae y eliminar a esos que no indican que los candidatos se alinearán con el perfil. “La meta del Comité para este tiempo es mover el proceso hacia adelante a una lista de candidatos viables.”⁵ Por supuesto, todo ese proceso debe ser bañado con la oración individual, equipal, y congregacional. Entonces, es buena idea que el equipo de la búsqueda esté reportando a la iglesia el paso en el proceso en el que se encuentra para que la iglesia pueda orar específicamente.

Notas del Tercer Mes:
La Acumulación de los Nombres de los Candidatos

1. Vaya a <https://www.sbc.net/about/what-we-do/sbc-entities/> para los enlaces de los seminarios.
2. Vaya a <https://www.sbc.net/resources/directories/state-and-local-associations/> para los enlaces de todas las oficinas de las convenciones estatales.
3. Esta información fue obtenido del periódico publicado el 19 de septiembre, 2020.
4. Oakes, Wayne M. *Finding a New Pastor for Your Church* (Cary, NC: North Carolina Baptists, 2007), 17.
5. Hay, Aubrey and Bill Northcott, Gary Rickman, Richard Skidmore. *A Guide to the Pastor Search Process* (Franklin, TN: Tennessee Mission Board), 15.

EL CUARTO MES: LA PRIORIDAD DE LOS CANDIDATOS

El equipo de la búsqueda del pastor nuevo ha acumulado los nombres de los candidatos. Ese proceso incluyó la lista de las agencias, organizaciones, o personas que podrían proveer recomendaciones; el anuncio oficial de la búsqueda del pastor; y la colecta de los resumes (currículos vitae) de candidatos. “La meta del Comité en este punto es el mover el proceso hacia adelante con una lista de candidatos viables.”¹ ¿Cómo hace eso el equipo de la búsqueda del pastor nuevo? El equipo necesitará escoger una fecha para trabajar con los resumes (currículos vitae), desarrollar un perfil del pastor que la iglesia desea, revisar todos los resumes (currículos), y terminar con una lista pequeña de candidatos.

Escoger una Fecha para Trabajar con los Resumes (currículos vitae)

Los resumes de los candidatos para el pastor de la iglesia están llegando. La cantidad puede variar. El equipo de la búsqueda se puede encontrar con 5 a 30 currículos vitae. Sin embargo, la iglesia necesita solo un pastor. La tarea suprema del equipo es el encontrar al pastor que Dios ha seleccionado para la iglesia y el pastor que la iglesia necesita. Esa cantidad de resumes necesita ser reducida a una lista pequeña de candidatos. Para trabajar con esa cantidad de documentos, el equipo necesitará escoger una o más fechas para trabajar con ellos.

El número de currículos vitae y el tamaño del equipo de la búsqueda, dictará la cantidad de juntas que se necesitarán para trabajar con ellos. El presidente del equipo necesitará llamar las juntas necesarias. Los miembros necesitarán comprometer el tiempo necesario para lograr su misión.

Desarrollar un Perfil del Pastor que la Iglesia Desea

La iglesia necesita un pastor. El equipo hizo una encuesta de la congregación sobre el tipo de pastor que la iglesia desea.² Esa información necesita ser acumulada en un perfil que ayudará al equipo durante el repaso de todos los resumes (currículos vitae).³ El perfil necesita ser lo comprensivo posible y que indique las preferencias de la congregación. No hay un pastor que encajará en todas las características que la congregación prefiere, pero el perfil ayudará al equipo a llegar lo más cerca posible y le ayudará a reducir la cantidad de los resumes (currículos vitae). Vea el apéndice 12 para un ejemplo de un perfil congregacional.

Revisar Todos los Resumes (currículos vitae)

El equipo recibirá una cantidad de resumes. Él necesitará reducir esa cantidad a una manejable y priorizada. Hay varias maneras de revisar los currículos vitae para llegar a una cantidad manejable y priorizada. Una manera es compartir copias de todos los resumes a todos los miembros del equipo. Los miembros pasan un tiempo orando por todos los candidatos y después revisan los currículos vitae usando el perfil mencionado arriba. Los miembros pueden terminar con dos o tres grupos de resumes. Un grupo de resumes es el grupo “sí”, indicando que

los candidatos están en línea con las características del pastor que la iglesia necesita. El segundo grupo de resumes puede ser los “no”, indicando que los candidatos no tienen las características del pastor que la iglesia prefiere. Otro grupo de resumes puede ser los “a lo mejor”, indicando que los candidatos pueden ser “sí” o “no” y los miembros del equipo no están seguros. Este grupo puede ser una buena o mala idea. El puede causar más confusión durante el diálogo del trabajo de reducir la cantidad de resumes.

Otra manera de reducir la cantidad de currículos vitae es dividiendo la cantidad total por el número de las personas del equipo de la búsqueda. Por ejemplo, si tu equipo tiene 5 personas y ha recibido 20 resumes, cada miembro recibe 4 resumes para evaluar. Durante las sesiones de trabajo del repaso, para reducir la cantidad a una manejable y priorizada, los miembros comparten su decisión sobre los resumes asignados a ellos y comparten sus razones por asignarles “sí”, “no” o “a lo mejor.” Por supuesto, esta manera depende del nivel de experiencia de los miembros del equipo y el nivel de confianza que la iglesia le tenga al equipo. En adición, depende del nivel de confianza que el equipo le tenga a sus miembros y que el diálogo sea vigoroso.

La Lista Pequeña de Candidatos

Como he mencionado arriba, el propósito de este paso es el reducir la lista de los resumes de los candidatos a una lista manejable y priorizada en orden que el equipo pueda comenzar a hacer el contacto con los candidatos principales. ¿Cómo se prioriza la lista manejable de los resumes? Estas son algunas sugerencias sobre el cómo clasificar y priorizarlos:

- Pide a cada miembro del comité (equipo) que califique cada currículum vitae del 1-10 (con el 10 siendo la más alta calificación). Une la puntuación de cada candidato y pon los resumes en la orden de prioridad.
- Divide los resumes en subgrupos de los miembros del comité. Pide a cada subgrupo que escoja tres de ellos que merece la consideración del grupo entero. Cuando los currículos vitae de los subgrupos hayan sido compilados, pide a cada miembro que los califique como se sugirió en la previa sección. Pon los nombres de los candidatos en orden de prioridad.
- El comité puede estudiar junto los resumes y lograr un consenso sobre la orden que ellos deben ser considerados. Aunque un comité puede considerar los currículos vitae en el orden recibido, un mejor uso del tiempo es el darle prioridad a los candidatos que encajen mejor con las necesidades de la iglesia.
- Otra manera de reducir el grupo de resumes a un grupo manejable es usando la herramienta de calificar los resumes (vea el apéndice 16). Es una hoja sencilla de usar. Los resumes con más alta calificación son considerados para la lista “A”. El resto de los resumes no son.

- Los subgrupos ponen una porción de los resumes en categorías A,B, y C. *A* es igual a esos que definitivamente se deben considerar; *B* es igual a los que se considerarán posiblemente; *C* es igual a no se considerarán. Pide a los subgrupos a convenir sobre las categorías *B* y *C*. El comité entonces, se enfoca solo en esos de la categoría *A*.
- El comité puede escoger el pedir una grabación o video de una celebración típica del servicio de adoración y mirar a todos los candidatos en el orden de la prioridad que se estableció.
- Cuando la lista de prioridad sea lograda, contacte al candidato de primera prioridad. Inicialmente, determine si ese ministro está todavía disponible e interesado en la iglesia. Si el ministro está en acuerdo, programe su primer contacto personal. Si ha pedido un video, por favor, considere pagar el costo de obtener el video y retorne el video después que el comité lo vea.⁴

Después de haber reducido la lista de los candidatos a una manejable y priorizada (una de 3-5 candidatos), el equipo debe continuar su proceso orando por un periodo de tiempo por esos candidatos. “Tenga en mente que porque un candidato haya subido al tope de la lista, eso no quiere decir que él es el hombre que Dios ha seleccionado para la iglesia. Dios puede usar nuestra mala dirección y nuestro mal entendimiento para lograr Su plan último a través del comité. A lo mejor, el Señor está obrando en ustedes a través de la jornada, e igualmente que está obrando a través del pastor nuevo por medio de Su liderazgo eventual.”⁵

Otra cosa que el equipo debe hacer, después de haber reducido la lista de los candidatos a una manejable y priorizada, es enviar una carta a los candidatos que sean eliminados y una carta a los candidatos que continúan en el proceso de consideración. Vea el apéndice 17 y 18 para ejemplos de esta cartas.

Notas del Cuarto Mes:
La Acumulación de los Nombres de los Candidatos

1. Hay, Aubrey and Bill Northcott, Gary Rickman, Richard Skidmore. *A Guide to the Pastor Search Process* (Franklin, TN: Tennessee Mission Board), 15.
2. Veá Apéndice 11.
3. Veá Apéndice 12.
4. M. Wayne Oakes, *Finding a New Pastor for Your Church* (Cary, NC: North Carolina Baptists, 2007), 21.
5. Jim Richards & Tony Wolfe, *Pastor Search Handbook* (Grapevine, TX: The Southern Baptists of Texas Convention, 2019), 27.

EL QUINTO MES: EL CONTACTO DEL CANDIDATO PASTORAL

El equipo de la búsqueda del pastor nuevo ha completado su lista manejable y priorizada de los resumes (currículos vitae) recibidos. Después de un periodo de oración, el equipo se vuelve a reunir para discutir la lista de prioridad. Antes de hacer el contacto con el candidato número uno de la lista, el equipo puede hacer un voto en secreto de los candidatos. El presidente puede pedir que los miembros del equipo tomen un pedazo de papel y escriba el orden de prioridad de los 3-5 candidatos de su lista. Después de hacer el orden de prioridad, los miembros revelan la lista de prioridad para ver si están en acuerdo y con cuál de los candidatos se deben contactar primero. Después de ese proceso, el equipo debe tener su lista de prioridad y el candidato principal. El comité debe programar varios contactos con el candidato y sus referencias.

En este capítulo les hablaré de cinco elementos importantes del contacto con el candidato principal pastoral. Los elementos son: el contacto inicial, el contacto de referencias, el segundo contacto, la investigación de antecedentes criminales y de crédito, la visita no oficial, y la invitación a la visita oficial.

El Contacto Inicial

El primer paso que el equipo de la búsqueda querrá tomar después de reducir su grande lista de candidatos pastorales a una de 3-5 candidatos, es el hacer el contacto inicial con el candidato principal. El propósito de este contacto es el tener una reunión amistosa para conocerse. “Esta se debe hacer en un territorio neutral. A lo mejor, querrás reunirte para comer en un restaurante. Cubre los gastos de viaje y comida del pastor y de su esposa. Si tienen hijos pequeños, querrás ofrecerles pagar por el cuidado de sus hijos en la casa.”¹ Sin embargo, si el candidato vive muy lejos de la iglesia es muy posible que el equipo de la búsqueda decida usar otra opción para hacer este contacto inicial.

Hoy en día, con el avance en la tecnología, hay varias maneras para poder hacerse este contacto. Hay aplicaciones que se pueden instalar en una computadora, iPad, o celular inteligente. Esas aplicaciones ofrecen la oportunidad de comunicarse con otras personas de larga distancia y ver sus rostros. El uso de esas aplicaciones es muy común hoy para una variedad de propósitos. Algunas de ellas son conversaciones familiares, entrevistas de empleo, y conferencias educativas.

Algunas de las compañías que ofrecen esos servicios son Apple, Skype, Zoom, Facebook y Google. *Apple* ofrece sus servicios de comunicación y conferencia a través de sus celulares, computadoras, y iPads. Su aplicación se llama *FaceTime*. Lo único que necesitas es tener es uno de los aparatos mencionados arriba y tener el número de teléfono de la otra persona. Lo negativo es que la otra persona necesitará también tener un iPhone, iPad, Mac.

La compañía *Skype* es una aplicación propietaria de telecomunicaciones que se especializa en charlas de video y llamadas voceras por medio de computadoras, tabletas, aparatos movibles, y otros aparatos a través del Internet. Sus servicios son gratuitos. Lo negativo de este servicio es que puede ser interrumpi-

do por causa del Internet lento o mucha actividad en la red. Si decides usar este medio de comunicación, asegúrate de tener un servicio de Internet avanzado y rápido.

Zoom es un servicio de comunicación por medio de video. La compañía ofrece servicios de videotelefonía y charlas en línea a través de la plataforma del software amigo-a-amigo en base de nube (cloud). El servicio es usado para tenerse teleconferencias, educación de larga distancia, relaciones sociales, etc. El servicio es excelente, la instalación es gratuita, y los primeros 40 minutos son también gratis. Si deseas tener una conferencia o entrevista de mas de 40 minutos tendrás que pagar un costo.

Facebook es otra compañía que ofrece el servicio de telecomunicaciones. Su servicio es ofrecido a través de su aplicación llamada *Messenger*. La aplicación de Facebook se puede instalar a cualquier celular inteligente, tableta, y computadora. *Messenger* es una aplicación video charla (chat) semejante al de iPhone (o *FaceTime*). Como *FaceTime*, *Messenger* no tiene la habilidad de conectar varias personas a la misma vez. Sólo *Zoom* y *Google Meet* ofrecen esos servicios.

Como *Zoom*, *Google Meet* es un servicio de conferencias por video. Lo positivo de esta aplicación es que no cuesta para cargarla, se puede usar en cualquier aparato, y se ajusta a la velocidad de tu Internet. El servicio es también gratis a toda persona que tenga una cuenta con Google. *Meet* le ofrece al usuario 60 minutos gratuitos de servicio por junta. Al usuario se le da un link que puede compartir con 100 personas que también tengan una cuenta con Google. Para más de una hora de video conferencia, tendrás que pagar \$8 por mes.

El Contacto de Referencias

El comité de la búsqueda del pastor nuevo ha hecho contacto con su primer candidato con el fin de conocerlo a él y a su esposa personalmente. Dependiendo en la iglesia y la distancia, el comité decidió usar uno de los medios de contacto mencionados arriba. Durante la conversación, el presidente del equipo le pide permiso al pastor de hablar con sus referencias. ¿Por qué pedir permiso de hablar con las referencias? Aunque el candidato ha dado el permiso al poner los nombres y teléfonos de sus referencias en su resume, es buena práctica explicarle al candidato que la iglesia le ha dado la labor de cubrir toda diligencia en la búsqueda de su pastor nuevo.

En un mundo ideal no sería necesario tener que hacerse esta clase de investigación. Los pastores deberían ser hombres de Dios, honestos, decentes, fieles, y comprometidos. Sin embargo, no vivimos en un mundo ideal. En el mundo que vivimos, hasta los pastores pueden, a veces, ser corruptos e inmorales. Entonces, para proteger a la iglesia es de suprema importancia que el equipo de búsqueda complete toda diligencia necesaria y conveniente. Hay tres preguntas que el equipo debería contestar durante este proceso: la ministerial, la moral, y la mezcla.

La *pregunta ministerial* tiene que ver con el record del ministerio del candidato. Si el candidato es joven, es muy posible que no tenga mucha experiencia e

historial ministerial. Sin embargo, el equipo debe cuestionar el historial ministerial del candidato todo lo que pueda. ¿Qué clase de preguntas se deben hacer en relación a la experiencia ministerial del candidato? “El Comité debe hacer preguntas sobre la experiencia ministerial del candidato. ¿Tiene las capacidades, experiencia, y fuerzas ministeriales que el próximo pastor debe tener para ser eficaz (basado en el perfil que el comité creó)?”²

La *pregunta moral* tiene que ver con antecedentes criminales. El equipo debería pedir permiso para hacerle una investigación de antecedentes criminales al candidato. Si el candidato no da permiso, esa decisión debería elevar una bandera roja de precaución. “Los ministros tienen esqueletos escondidos en sus armarios [o roperos]. Es la responsabilidad del Comité el mirar adentro del ropero del candidato, lo más profundo posible. Esta es otra manera de decir que el Comité tiene que investigar el pasado del candidato exhaustivamente en orden de evitar la trampa de llamar a un hombre que no sea un hombre de Dios.”³

La *pregunta mezclada* tiene que ver con el encaje de la iglesia y el candidato (o ser una medida buena). Es posible que una iglesia buena y un candidato bueno no se encajen bien y tengan una mala experiencia. El equipo de la búsqueda debe hacer buenas preguntas relacionadas a la cultura de la iglesia y de donde la iglesia está situada. Por ejemplo. “¿Puede un hombre que se crió en la ciudad ministrar bien en el campo? ¿Puede un hombre, que solo ha tenido la experiencia de servir en una iglesia grande, servir en una iglesia pequeña? ¿Puede alguien que vive en el norte servir en una iglesia del sur? La respuesta a todas estas preguntas es sí o no.”³ (Un ejemplo de preguntas que se pueden hacer durante este contacto se encuentra en el apéndice 21.)⁴

La Investigación de Referencias

El investigar las referencias de un candidato pastoral puede ser una experiencia buena y mala. Sin embargo, a la misma vez puede producir resultados positivos y tremendos. A la misma vez le concede a la iglesia la sabiduría y perspicacia para llamar al pastor apropiado y no al equivocado. Normalmente, el candidato ha proveído referencias en su resume (currículo vitae) con direcciones, números de teléfonos, y/o correos electrónicos. El presidente puede delegar la tarea de contactar a las referencias a los miembros del equipo. Sin embargo, todos los miembros deben participar y ponerse en acuerdo sobre las preguntas que se le deben hacer a las referencias.

Hay varias maneras de entrevistar a las referencias. Una manera es el desarrollar una carta que se les envía a las referencias, junto con un cuestionario. (Vea el apéndice 14) Usted puede usar esas preguntas también para hacer una entrevista por teléfono, en persona, o por conferencia de video con las referencias. Como mencioné arriba, la segunda manera de entrevistar a las referencias es a través de teléfono. Esta manera, y las que siguen, te ayudarán a escuchar el tono de la voz, la vacilación en contestar y otras maneras negativas de contestar de la persona. Otra manera de entrevistar a las referencias es por medio de servicios de conferencia de videos (Zoom o Meet). Estos medios ayudan al miembro del comité no solo escuchar al entrevistado, pero también ver las señales de su cuerpo.

No importa la manera de entrevistar a las referencias que el equipo escoja. Lo importante es que se haga la entrevista y se acumule los resultados. En adición, es importante que el comité vaya más allá de las referencias que el candidato dé. Cualquier persona puede ofrecer dos o tres referencias buenas. Otra vez, el propósito por tal extensa investigación es el asegurar que el equipo de la búsqueda haga todo lo que pueda para cumplir toda diligencia y proteger a la iglesia. Por esa razón es que se recomienda que el equipo de la búsqueda le pida también permiso al candidato de hacer una investigación de antecedentes criminales y de crédito.

La Investigación de Antecedentes Criminales y de Crédito

Durante su primer contacto, el equipo le pidió al candidato el permiso de contactar sus referencias. El candidato le dio el permiso y todos las entrevistas de las referencias fueron positivas. ¿Qué debe hacer el equipo ahora? Durante el primer contacto, el equipo le debería pedir permiso al candidato de hacer una investigación de antecedentes criminales y de crédito. Para hacer esas investigaciones, el equipo le debe proveer al candidato una forma de permiso para solicitar antecedentes criminales y de crédito. El candidato debe firmar las formas y si es posible firmar las formas delante de un notario público. Entonces, el equipo debería proveer esas formas durante el primer contacto; sea en persona, por e-mail, fax, o por correo postal. (Vea el apéndice 19 por un ejemplo de la forma de permiso.)

Por supuesto, hay razones serias por pedir el permiso para hacer estas investigaciones. Arriba mencioné algunas. Otras son obvias. Con referencia a la investigación del crédito, el equipo querrá recibir un reporte de cómo el candidato maneja sus finanzas. Un reporte de crédito no le dirá al comité la manera que el candidato maneja su dinero, pero si le dirá si paga sus cuentas o no. El pastor tiene la responsabilidad de supervisar el manejo del presupuesto de la iglesia. Él es también responsable de supervisar los ingresos y egresos de las finanzas de la iglesia. De la misma manera que un pastor debe guiar bien a su familia (incluyendo la mayordomía), él debe también saber manejar los asuntos de la iglesia.

Hay una variedad de agencias que pueden ayudar al equipo de la búsqueda a obtener toda la información por la que le ha pedido permiso investigar. El apéndice 20 ofrece una lista de agencias que proveen este servicio a las iglesias. El precio del servicio varia de agencia a agencia. Los requisitos del contrato también varían. Todos estos servicios son accesibles a través del Internet. Cada una de las agencias requiere que el candidato firme una forma de permiso para obtenerse la información. Las agencias proveen esas formas.

El Segundo Contacto

El equipo de la búsqueda del pastor nuevo ha reducido la lista de resumes a una manejable y de prioridad. Se ha hecho el primer contacto con el candidato número uno en la lista. Se ha conocido al pastor y a su esposa. Las referencias han sido investigadas con resultados positivos. La investigación de antecedentes legales, educacionales, y de crédito ha sido completada sin ninguna preocupación.

El equipo le ha hecho serias preguntas al candidato (vea el apéndice 21) . ¿Cuál es el próximo paso del equipo? El paso es el hacer un segundo contacto con el candidato. ¿Cuál es el propósito de ese contacto? El propósito puede ser el dar seguimiento a alguna información cuestionable descubierta durante la investigación de los antecedentes legal, educacional, y de crédito; pedir videos de predicaciones y estudios bíblicos; y pedirle que complete un cuestionario teológico.

El Dar Seguimiento a la Investigación de Antecedentes

Durante la investigación de antecedentes legal, educacional, y de crédito el equipo puede descubrir algunas discrepancias. Esas discrepancias no son lo suficiente de serias para eliminar al candidato, pero son suficiente de serias para explorarse más profundamente. Por ejemplo, en el record legal puede haber información con el nombre del candidato acerca de algún asunto llevado a la corte. Es muy importante que el equipo explore más profundamente ese descubrimiento.

Recuerdo una persona, que durante su investigación, su nombre salió en una demanda en la corte. Cuando el equipo exploró más profundamente descubrió que no era el candidato, pero alguien con semejante nombre que vivía en la dirección de la demanda. El candidato no había vivido en tal dirección. El segundo contacto es un buen tiempo para explorar algunas preguntas que surjan al leerse los resultados de la investigación de antecedentes.

El Pedir Video de Predicaciones y Estudios Bíblicos

Durante el segundo contacto, el comité de la búsqueda querrá oír y evaluar la predicación del candidato. Considerando que la posición que la iglesia está buscando llenar es la del pastor (gran parte de la función del pastor es predicar y enseñar), es obvio que el equipo haya escuchado y evaluado algunos sermones y estudios bíblicos del candidato. La comunicación de mensajes teológico y espirituales es crucial. Entonces, el comité debe cumplir su tarea de escuchar los mensajes y estudios del candidato principal sobre asuntos doctrinales, herejías, y buena interpretación de las Escrituras.

Con el avance de la tecnología, uno puede encontrar videos en el Internet de predicaciones y estudios bíblicos. Plataformas sociales y de videos como Facebook, You Tube, Instagram, Vimeo y otros semejantes son usados para grabar mensajes, estudios, anuncios, etc. Muchos de los servicios son gratis. Algunos requieren un costo. Sin embargo, los videos están accesibles a los consumidores. Las personas que han grabados sus videos pueden dar acceso de ellos a otras personas. Entonces, el equipo de la búsqueda le puede pedir al candidato principal que les envíe enlaces de sermones y estudios bíblicos. El equipo mira los videos a su conveniencia y los clasifica usando alguna forma de evaluación (vea el apéndice 22).⁵

Hazte copias de la forma mencionada arriba. Usa una copia para cada video que mires. Para cada declaración que se menciona, escoge un número de los números 1 al 4. El “1” significa “pobre.” El “2” significa “promedio.” El “3” significa “bueno.” El “4” significa “excelente.” Por supuesto, los sermones o estudios del candidato que calificas con más “4” son los mejores sermones y estudios.

La Visita No Oficial (opcional)

Es muy posible que algunos equipos necesitarán programar una segunda visita, pero esta vez a la iglesia presente del candidato para escucharlo predicar o enseñar. “Esto usualmente sucede si hay una indecisión o preguntas emergen de la primera visita [o contacto]. El Comité no ha dejado de estar emocionado con el candidato pero necesita una afirmación más fuerte que la que experimentó durante la primera visita [o el segundo contacto].”⁶

Algunos Comités de búsqueda han usado la visita no oficial para invitar al candidato a visitar la iglesia futura. La visita no es anunciada a la iglesia. El candidato asiste como cualquier convidado. La iglesia debe cubrir los gastos del viaje del candidato. ¿Cuáles preguntas se deben hacer durante esta visita? Vaya al apéndice 23 y encontrará una lista útil.

Si la iglesia tiene personal voluntario o de tiempo completo, esta visita no oficial puede ser un buen tiempo para que conozcan al candidato pastoral. Una palabra de precaución en este punto. No espere hasta el último minuto para permitir que el personal conozca al candidato. Trátales con confianza y respeto en este proceso dándoles suficiente de tiempo para dialogar con el candidato que el comité traerá delante de la iglesia. Si el personal no se siente positivo acerca del candidato, es muy posible que no sea una buena experiencia en continuar hacia adelante. El personal estará sintiendo ansiedad mientras espera la venida del nuevo pastor. Esa ansiedad puede ser aliviada (o elevada) con la visita del candidato. Entonces, durante la visita el equipo de la búsqueda debe permitir al personal visitar con el candidato y dar retroalimentación (feedback) al comité.

La Invitación a la Visita Oficial

Cuando el equipo de la búsqueda del pastor nuevo y el candidato principal hayan llegado a este paso del proceso, ambos deben tener una profunda convicción que es la voluntad de Dios. Ambos han sentido sentimientos positivos a través del proceso del repaso de los resumes, entrevistar al candidato, escuchar videos de sermones, investigado los antecedentes criminales, educacionales, y de crédito, hablado con las referencias, etc. Ahora ha llegado el tiempo para que la iglesia conozca y escuche al candidato. Varios pasos se deben tomar antes, durante, y después de esta visita. Ellas pueden ser, pero no están limitadas a el programar la visita, preparar a la congregación para la visita, y tomar el voto de llamar o no al candidato como su pastor nuevo.

El Programar la Visita

El equipo de la búsqueda del pastor y el candidato principal deben mutuamente decidir el fin de semana que sería aceptable para ambos. El propósito de la visita será el presentar al candidato a la iglesia y permitirle predicar. El comité de sociales debe hacer todos los arreglos de hotel, reservaciones en los restaurantes, y cualquier otro lugar físico que el candidato y su esposa visitará. El comité debe programar todo lo que debe suceder durante la visita oficial. Esto puede incluir visitar los edificios de la iglesia, visitar con el personal (o los líderes voluntarios), y un viaje por la comunidad. El comité debe también programar una recepción

en el salón social después del servicio de la mañana. Juntos, el comité social y el candidato, deben determinar como se verá ese fin de semana.

Durante la preparación del fin de semana de la visita oficial, el equipo de la búsqueda del pastor puede enviar al candidato principal una copia del Pacto entre el Pastor y la Iglesia. El pacto sirve para describir al pastor su responsabilidad a la iglesia, la responsabilidad de la iglesia al pastor, pautas del trabajo, pautas del empleo, y el cuidado financiero. Como es titulado, es un pacto entre la iglesia y el pastor. Un pacto es simplemente un acuerdo o unas promesas. Vea un ejemplo en el apéndice 24.⁸

Preparando a la Congregación

¿Cómo se prepara la congregación para la visita oficial del candidato? No se puede subestimar que el equipo de búsqueda ha invertido mucho tiempo y labor en su obligación. Tampoco se puede ignorar que hay mucho en riesgo para la iglesia y para el candidato principal al llegar a este punto. Entonces, es crucial que el equipo de la búsqueda haga todo lo posible para presentar al candidato a la congregación y la congregación al candidato de tal manera que sea positivo y atractivo. Como el equipo contribuya a la atmosfera de la visita del candidato puede impactar la decisión que se tomará de llamar o no al futuro pastor.

Es importante que los miembros del equipo de la búsqueda muestren una actitud de excitación. John C. Maxwell dice que “nuestra actitud es la fuerza principal que determina si tendremos éxito o fracasaremos.”⁹ Entonces, asegure que todos los miembros no solo estén animados sobre el candidato principal que vendrá a predicar y a conocer a la congregación, pero asegure que su actitud sea positiva y contagiosa. “Una de las cosas que el Comité deseará hacer es desarrollar una forma biográfica del pastor y su familia¹⁰ que se pueda usar para introducir al candidato a la congregación.”¹¹ Vea el apéndice 25 para un ejemplo de la biografía del candidato y las juntas. El equipo de la búsqueda puede pedir a la iglesia que esta forma biográfica sea incluida en el noticiero de la iglesia o sea repartido a todos a los asistentes de la escuela dominical (o los grupos pequeños).

Otra manera de preparar a la congregación para la visita del candidato es programar consistorios. “Algunos comités han usando un tipo de ‘consistorio’ para compartir información (sin incluir detalles de nombre y presente ministerio) acerca del candidato con la congregación. Esta clase de junta permitirá que el Comité presente respuestas a preguntas que se puedan anticipar y contestar preguntas que no sean anticipadas.”¹² Sin duda, este es también un tiempo para que el equipo de búsqueda discuta sobre el paquete de compensación para el candidato y desarrollar el pacto. Por supuesto, la iglesia debería ya haber aprobado tal paquete.

En adición, el equipo de búsqueda del pastor debe usar otros medios para informarle a la congregación sobre la visita del candidato sin dar su nombre. Algunos de esos medios son el boletín, noticiero y anuncios desde el púlpito. Sin embargo, con el avance de la tecnología se pueden usar también los medios sociales. Mucha gente usa Facebook hoy, se envía textos, y se comunican por medio de correos electrónicos. El comité sería sabio en usar tales medios de comunica-

ción.

Tomando el Voto de Llamar o No

El candidato principal visitó con la iglesia un fin de semana. Preguntas fueron hechas y respuestas fueron recibidas. El equipo de la búsqueda hizo una maravillosa tarea de mantener a la iglesia bien informada y cumplió con todos los pasos de diligencia. Ha llegado el tiempo para hacerse la recomendación de y votar por el candidato. Varias preguntas pueden surgir referente al punto de tomar el voto de llamar o no al candidato. Algunas preguntas que surgen son: ¿Cuándo se debe hacer el voto? ¿Qué es un buen voto? ¿Cómo se debe conducir el voto?

Cada iglesia es diferente. La manera que se gobierna puede variar de congregación a congregación. En las iglesias congregacionales su modo de gobierno es democrático. La iglesia se gobierna sí misma bajo el señorío de Cristo y la dirección del Espíritu Santo. Estas iglesias tienen reglamentos (o estatutos). En esos reglamentos debe haber una indicación sobre cuándo se debe tomar el voto del candidato pastoral. Ellos pueden decir que el voto se debe tomar el domingo que el candidato predique, inmediatamente después del servicio. Otras lo hacen antes de comenzar el servicio. Otros pueden indicar que se tiene que anunciar una junta especial de negocios para tomar el voto. Ese anuncio se debe hacer varios días o semanas antes de la junta. No hay una manera. Si los estatutos no dan una indicación, la iglesia debe determinar eso antes que se llame al candidato a hacer la visita oficial.

Otra pregunta que se hace sobre el voto tiene que ver con el porcentaje del voto que indique si se debe llamar al candidato o no. Otra vez, el equipo de la búsqueda debería consultar con los estatutos de la iglesia para el porcentaje. Algunas iglesias requieren que el voto para llamar a un pastor sea el 75% a favor del candidato. Otras requieren el 90%. Por supuesto, el candidato también estará buscando por un porcentaje con el que se sienta cómodo. El porcentaje no determinará el éxito que el candidato tendrá en la iglesia. En la otra mano, un candidato puede decidir que el 90% del voto es mejor que el 75%. Lo importante es saber antemano cuánto será el porcentaje del voto que se necesitará para extenderle el llamado o no al candidato.

La manera de votar es otra pregunta que puede surgir. La manera más común es una que se hace con un boleto en secreto. “En orden de averiguar la opinión más precisa de la congregación, el voto debe ser tomado por medio de una votación secreta.”¹³ Sea hecho el voto el domingo u otro día, la iglesia debe preparar los boletos de votación antes del día. Los boletos deben tener dos opciones sencillas. Las opciones deben ser “sí” o “no” se debe llamar al candidato a ser el pastor nuevo. Ellos deben ser dados a los miembros al entrar a la junta.

Durante la junta especial, alguien debe ser llamado a presidir sobre la junta. La persona puede ser el presidente de los diáconos, del comité del personal de la iglesia, o el presidente de los ancianos. Ese individuo llamará a la iglesia a una sesión especial de negocios y le preguntará a la secretaria si han logrado el quorum. Habiendo llamado a la iglesia para la junta, él llamará al presidente del

equipo de la búsqueda a hacer la recomendación (o moción). El presidente llamará a todos los miembros del equipo al frente para que juntos hagan la recomendación. Dado que la moción viene de un comité, la iglesia no necesitará una segunda (o apoyo) a la moción. Tampoco habrá tiempo para discutir y hacerse preguntas. Las instrucciones deben ser sencillas. “El equipo de la búsqueda del pastor nuevo hace la moción que el hermano _____ sea invitado a ser nuestro pastor nuevo. Si usted está a favor de esa recomendación marque *sí* en su boleto, si no está a favor marque *no*.” Los ujieres colectarán los votos y reportarán inmediatamente a la congregación los resultados.

La iglesia votó a favor de llamar al candidato como su pastor nuevo. El presidente del equipo de la búsqueda debe notificar al candidato lo pronto posible. La manera apropiada de hacerse eso es por teléfono. Considerando que el voto haya sido a favor de llamar al candidato como pastor nuevo, el presidente del equipo y el pastor trabajarán juntos sobre los detalles de la mudanza y el comienzo. En adición, el equipo comenzará a desarrollar los planes para tener un servicio de instalación del pastor nuevo. El equipo de sociales debe estar involucrado también en las preparaciones de tal servicio. El presidente del equipo de la búsqueda se puede comunicar con el director de misiones de la asociación regional y director ejecutivo de la convención estatal para su ayuda con tal servicio.

¿Qué sucede si el voto no es a favor o el candidato rechaza el llamado? Después de notificar al candidato o recibir la respuesta negativa, el equipo de la búsqueda regresa a la tarea de considerar el segundo candidato en su lista pequeña y comienza otra vez el proceso.

Notas del Quinto Mes: El Contacto del Candidato Pastoral

1. M. Wayne Oakes, *Finding a New Pastor for Your Church [Encontrando un Pastor Nuevo para Tu Iglesia]* (Cary, NC: Baptist Convention of North Carolina, 2014), 23.
2. Aubrey Hay, Bill Northcott, Gary Rickman, y Richard Skidmore, *A Guide to the Pastor Search Process* (Franklin, TN: Tennessee Baptist Mission Board), 17.
3. Ibid.
4. Oakes, 53-54.
5. Hay, Northcott, Rickman, y Skidmore, 41.
6. Ibid, 21.
7. Ibid.
8. Oakes, 58-60.
9. John C. Maxwell, *The Winning Attitude: Your Pathway to Personal Success* (Nashville, TN: Thomas Nelson Publishers, 1993), 15.
10. Vea el apéndice 25 para un ejemplo.
11. Hay, Northcott, Rickman, y Skidmore, 23.
12. Ibid.
13. Ibid, 24.

DESPUÉS DEL LLAMADO: EL SEGUIMIENTO

El equipo de la búsqueda del pastor nuevo cumplió su misión. El candidato recomendado fue llamado a ser el nuevo pastor. El pastor aceptó el llamado. A los pocos meses el varón de Dios se mudará al campo de la iglesia y asumirá sus responsabilidades. La iglesia tendrá una gran fiesta de instalación de su nuevo líder espiritual. ¿Qué más se debe hacer? Se debe hacer un seguimiento.

Informar a la Convención y Asociación

El seguimiento puede incluir muchas cosas. Primero, se debe llamar la asociación Bautista regional e informarles del nuevo pastor. La asociación debe recibir los datos del nuevo líder. Esos datos deben incluir su nombre, dirección de domicilio, números de teléfonos, correo electrónico, y nombre de la esposa. Sin embargo, la asociación no debe ser la única entidad que se le debe contactar. La convención Bautista estatal también debe ser informada del cambio de personal.

Reunirse con el Pastor el Primer Año

El seguimiento puede también incluir la reunión del equipo de la búsqueda con el pastor durante el primer año. “Pídale al comité de la selección del pastor que se reúna con el pastor trimestralmente en el primer año. Inicialmente, estas serán las personas que afirmarán y animarán al pastor. Estas juntas serán también la oportunidad de interpretar al pastor cómo el ministerio está progresando.”¹ Note las dos tareas de este periodo de juntas.

Afirmar y Animar

Recuerde que el pastor y su familia tomaron una decisión muy seria. Es posible que ellos vivieron por muchos años en el campo de donde se mudaron. Raíces profundas de amistad y relación fueron sembradas en esa previa comunidad. Entonces, es muy importante que el equipo de la búsqueda establezca estas juntas con el pastor con sensibilidad. Las emociones del pastor y su familia todavía están tiernas. Sea sensible y táctico en su manera de afirmar y animar al pastor nuevo y a su familia. Las relaciones son importante para ellos. “Nadie asume una jornada asolas. Dependemos de otros constantemente—en maneras tangibles y no tangibles—para movernos hacia nuestra destinación. No podemos tener éxito sin la ayuda de otros, pero el formar relaciones positivas puede ser un reto.”² Otra vez, sea sensible.

Anime al pastor nuevo. “Palabras de animo abren oportunidades para nosotros. Ellas nos inspiran a tratar algo nuevo, exceder en un talento, ofrecer y aceptar perdón, amar a otros y sí mismos, el mirarnos en una manera nueva o luz de un

más promesa. Palabras de ánimo son como abrazos de esperanza. Y no requieren discurso largo.”³ Use todos los medios que estén a su disposición para comunicar ánimo al pastor nuevo y a su familia. Llamadas telefónicas, textos, cartas electrónicas, visitas personales, provisión de comidas, cuidado de los niños, y otras maneras son buenas maneras de fortalecer al nuevo líder espiritual y a su familia.

Otra manera de animar y afirmar al pastor es asegurando que la iglesia esté cumpliendo su parte del pacto que ambos firmaron. En especial, evalúen la necesidades financieras del pastor y la promesa de la iglesia de suplir esas necesidades. “Las Escrituras enseñan que a los ministros se le debe compensar en una manera digna de su labor. Pasajes como Lucas 10:7, 1 Corintios 9:14, Gálatas 6:6 y 1 Timoteo 5:17-18 dan instrucciones a la iglesia sobre el proveer bien a sus ministros.”⁴ Usen una copia del pacto que se le proveyó al pastor para evaluar el acuerdo sobre las finanzas.

Interpretar el Progreso

Todo líder desea impactar las vidas de los miembros y la comunidad de la iglesia en maneras positivas. En especial en esa iglesia cuya responsabilidad espiritual y de liderazgo que él ha acabado de asumir. Los primeros dos años de su liderazgo son de suprema importancia y pueden establecer la fundación y movimiento para los próximos años. El equipo de la búsqueda del pastor puede ayudar reuniéndose con el pastor trimestralmente durante el primer año para interpretar como va el progreso. ¿Cuál progreso? El progreso relacionado con lo que pastor aprobó al recibir y firmar el pacto mencionado en el capítulo previo (vea el apéndice 24).

Proclamar el evangelio

Aunque parece una mentira, es importante que el pastor se mantenga enfocado en la proclamación del evangelio de Jesucristo. Podemos decir que, en cierta manera, él es el mayordomo de las buenas nuevas en la iglesia local. Entonces, el equipo ayudaría al pastor nuevo asegurando que los mensajes que predique continúen de la manera que comenzaron durante su visita oficial. El dar comentarios positivos sobre los mensajes ayudará al pastor grandemente. Le animará y afirmará su llamado, no solo a la iglesia presente, pero también a su vocación.

Amar y afirmar a las personas y familias adentro del compañerismo Animar a las personas, los programas y ministerios

Durante la venida de un pastor nuevo, miembros inactivos y visitas regresarán a los cultos y ministerios de la iglesia. Es común volver a ver personas (incluyendo miembros) que se alejaron durante la búsqueda del pastor. Especialmente en pueblos y ciudades pequeñas, las noticias de la venida del pastor nuevo— compartidas de persona-a-persona y a través de los medios sociales—corren

rápidamente. Ese es un buen tiempo para que el pastor se conecte con esas personas y las conozca personalmente. Una buena practica es el invertir los primeros dos años estableciendo esas relaciones. El equipo de la búsqueda le puede reportar al pastor como va el progreso con esa actividad y los comentarios de la gente.

Proveer consejería a los miembros y los que no son miembros

Citando a un pastor conocido, Gary Collins escribió. “Muchos años atrás, Wayne Oates escribió, ‘El pastor, a pesar de su entrenamiento, no disfruta del privilegio de elegir si aconsejar o no a su gente. Ellos inevitablemente le traen sus problemas a él para su mejor cuidado de dirección y sabiduría. Él no puede evitar esto si se queda en el ministerio pastoral. Su decisión no es entre el aconsejar o no, pero entre el aconsejar en una manera disciplinada y hábil y aconsejar en una manera no disciplinada y no hábil’.”⁵

La tarea de aconsejar es una común para el pastor. El ejercer esa tarea no discrimina entre las personas. Creyentes e incrédulos necesitan saber y oír lo que la Palabra de Dios dice sobre los asuntos con los que están lidiando. El pastor no puede descuidar esa tarea. Él puede referir a las personas a consejeros cristianos profesionales, pero inicialmente él tiene la responsabilidad de escuchar los problemas con los que la gente está confrontando para determinar si es algo que él necesita delegar o no (como problemas psicológicos y médicos). El equipo de la búsqueda puede ayudar al pastor nuevo recomendándole consejeros cristianos y agencias en la comunidad que puede ayudar a la gente.

Servir como el administrador de los programas y ministerios de la iglesia

Trabajar con los comités, las organizaciones y las juntas

Ser el miembro ex-oficio de todos los comités

Dar superintendencia y dirigir la oficina de la iglesia

La Biblia llama al pastor un *episkopon*. Nuestras versiones lo ha traducido *obispo*. “Un obispo en el Primer Siglo era un capataz o líder espiritual de una iglesia local.”⁶ Primera de Timoteo 3:2-6 menciona 15 cualificaciones para el obispo-pastor. Los versos 4-5 mencionan la cualificación de gobernar. La palabra original se puede definir como el manejar, gobernar, dar atención, o involucrarse en. En el griego clásico la palabra era usada para esos que se paran delante de un ejercito en orden de liderar o esos que lideraban los asuntos del gobierno. Es de esa idea que el administrador, superintendente, y líder surgen.

El equipo de búsqueda puede ayudar al pastor nuevo a familiarizarse con los ministerios, comités, las organizaciones, el personal y otras organizaciones más allá de la visita oficial. Él necesita entender, si no lo sabe ya, la cantidad de autoridad que la iglesia le ha otorgado. Él también necesita saber su rol en esos diferentes grupos. El equipo de la búsqueda puede ayudar ofreciendo información, documentos, y consejos en las áreas mencionadas arriba.

Establecer y anunciar las horas de la oficina en la iglesia.

Aunque suena insignificante, esta acción puede causar problemas para el pastor nuevo con los miembros. El pastor necesita pasar tiempo en la oficina que

asuntos de su ministerio pastoral. Sin embargo, es importante que también pase horas en la oficina supervisando el personal, recibiendo llamadas telefónicas, aconsejando personas, etc. Su presencia en la oficina es crucial. El equipo de la búsqueda puede ayudar también con esta responsabilidad. Los miembros le pueden aconsejar sobre el precedente que se ha establecido. Le pueden sugerir el día de descanso que puede tomar. Le pueden también sugerir las horas que serían de más beneficio para la congregación y para él personalmente.

Visitar a los enfermos, ancianos y afligidos y mantener contacto con la membresía

Aunque los diáconos deberían ayudar al pastor con la visita de los enfermos, ancianos y afligidos, la responsabilidad de cómo eso debe tomar lugar cae sobre el pastor. Iglesias han despedido a pastores porque han descuidado esta función. Sin embargo, dependiendo el tamaño de la congregación, la responsabilidad del mantener el contacto con los miembros cae principalmente con el pastor. El pastor puede reducir la cantidad de tiempo que invierta en este asunto entrenando a otros en la iglesia a ayudarlo con el ministerio pastoral.

Hay otras personas en la iglesia que también tienen el don espiritual de pastorear. Los diáconos son en particular llamados a servir. El servir puede incluir una gran cantidad de diferentes áreas de necesidad. Los diáconos deben ser los catalíticos para ayudar al pastor en asegurar que esas necesidades sean suplidas. Los grupos de cuidado en las clases de la escuela dominical pueden también servir para ayudar con el cuidado de la gente necesitada mencionada aquí. Esos grupos deben ser liderados por personas que tienen el don de misericordia o pastorear. Esos líderes no solo guían a sus grupos a orar por las necesidades de las personas, pero también descubren ideas para ayudar a suplir esas necesidades. Todo esto ayuda al pastor con el ser un buen mayordomo de su tiempo y poder lograr esta responsabilidad.

Estar activamente involucrado y apoyar a la Asociación, la Convención Bautista Estatal, y la denominación nacional

Parte de la responsabilidad del pastor involucra las relaciones públicas. La iglesia local Bautista está, generalmente, asociada a entidades regionales, estatales y nacionales. La mayoría de la membresía de las iglesias locales esperan o requieren que sean representadas por su pastor durante las reuniones de tales entidades. Los Bautistas del Sur tienen asociaciones regionales organizadas para movilizar a las iglesias asociadas en las misiones y preservar las doctrinas. Al nivel estatal hay convenciones donde las iglesias están asociadas para promover las misiones en el estado y nacionalmente. Final, hay la convención nacional donde las iglesias están también asociadas con el fin de promover la misiones y los ministerios de la denominación.

Las iglesias esperan que su pastor se conecte y sirva en los comités de la asociación, convención estatal, y convención nacional. El equipo de la búsqueda del pastor puede ayudar a su nuevo pastor conectarse con tales entidades. Ellos le pueden proveer los números de teléfonos y correo electrónicos de los líderes de esas organizaciones misioneras. Ellos pueden introducir tales líderes al pastor.

Notas de Después del Llamado: El Seguimiento

1. M. Wayne Oakes, *Finding a New Pastor for Your Church [Encontrando un Pastor Nuevo para Tu Iglesia]* (Cary, NC: Baptist Convention of North Carolina, 2014), 32.
2. John C. Maxwell, *Relaciones 101* (Nashville, TN: Thomas Nelson Publishers, 2003), vii.
3. Quentin J. Schultze y Diane M. Badzinski, *An Essential Guide to Interpersonal Communication* (Grand Rapids, MI: Baker Academic, 2015), 71-72.
4. Bill Northcott, Garry Rickman, y Richard Skidmore, *A Guide to the Pastor Search Process* (Franklin, TN: Tennessee Mission Board), 26.
5. Gary R. Collins, *Christian Counseling: A Comprehensive Guide* (Dallas, TX: Word Publishing, 1988), 15.
6. Ralph W. Harris, Stanley M. Horton, y Gayle Garrity Seaver, *The Complete Bible Library: The New Testament Study Bible Galatians-Philemon* (Springfield, MO: World Library Press, Inc., 1992), 391.

CONCLUSIÓN

Este manual ha sido escrito con el fin que le sirva al comité o equipo de la búsqueda como un guía. Pude escribir mucho más. Sin embargo, deseaba sólo presentarle las cosas que se creen ser de más importancia en la búsqueda de un pastor nuevo. Por esa razón consulté varios manuales de diferentes convenciones estatales. Podrá ver esos recursos en la bibliografía y en las notas al fin de cada capítulo. Les recomiendo que vaya a las páginas web de tales convenciones, si desea consultarlos y aprender más de ellos.

La pérdida del pastor, por cualquier razón, es de tremendo impacto a cualquier congregación. La búsqueda de un nuevo pastor no es una tarea fácil. Como le ilustré en la introducción, no muchas personas han participado en un equipo o comité de búsqueda. De esas que han servido en tal posición, muchas no han tenido muy buenas experiencias. Si fuera lo contrario, sería fácil la tarea de encontrar los voluntarios. Sin embargo, ese no es el caso.

Entonces, al escribir este manual busqué hacerlo en una manera que fuera fácil para leer y fácil de seguir. Lo escribí usando un método cronológico. He decir, comencé detallando los pasos que se deben tomar desde el momento que la iglesia se encuentre sin pastor y hasta el día que el pastor nuevo sea instalado. Traté de describir esos pasos en términos de meses. Por supuesto, el periodo de tiempo del proceso de buscar e instalar a un pastor nuevo puede variar de iglesia a iglesia. Todo depende de cómo funcione el equipo, si el primer candidato acepta el llamado, y si existen interrupciones en el proceso.

Mientras escribo este manual estamos saliendo de la pandemia del Covid-19. Muchas iglesias fueron cerradas por un periodo de tiempo y tuvieron que usar los medio sociales en línea para ministrarles a sus miembros. Iglesias que estaban sin pastor y estaban comenzando o en el medio de la búsqueda tuvieron que postergar o reducir la velocidad de su misión. Sin embargo, la pandemia es una experiencia única. En la vida puede haber una gran variedad de experiencias que pueden retrasar la misión de un equipo o comité de búsqueda. Usualmente, a las iglesias les toma entre un año a tres en encontrar a un pastor nuevo. En casos extraordinarios, iglesias han pasado muchos años más sin su líder espiritual.

En adición, he añadido una sección titulada “apéndice” donde encontrará ejemplos de documentos que les ayudará durante el proceso de la búsqueda. Creo que es la porción del guía más grande e importante. Encontrará una variedad de recursos. Hay pactos, descripciones, aplicaciones, encuestas y mucho más. Es mi oración que le sea de bendición al usarlos y que la experiencia sea positiva. Espero que el manual le sea práctico y útil. Es mi esperanza que la experiencia le anime en el futuro a hacerse voluntario en la búsqueda de otro pastor nuevo.

LOS APÉNDICES

APÉNDICE 1

Pastor Interino (Ejemplo #1)

Este pacto es un acuerdo entre dos socios en el ministerio. Los dos socios son _____ y _____.

El pastor interino:

1. Se preparará para predicar y enseñar la Palabra de Dios.
2. Predicará y enseñará la Palabra de Dios (los domingos y miércoles).
3. Presidirá en la participación de las ordenanzas de la iglesia.
4. Proveerá cuidado pastoral (i.e. bodas y funerales).
5. Proveerá consejo a los diáconos, como sea pedido.
6. Orará por y con los miembros.
7. Tomará tiempo para vacaciones y visitar a otras iglesias hispanas una vez al mes (con previo acuerdo).

Este pacto será terminado en cualquier tiempo. Este pacto puede ser también enmendado o extendido por medio del acuerdo del Pastor Interino y la Iglesia.

Este acuerdo comienza: _____

Este acuerdo termina: _____

Firma del Pastor Interino _____ Fecha _____

Firma del Rep de Iglesia _____ Fecha _____

APÉNDICE 2

Pastor Interino (Ejemplo #2)

Este pacto es un acuerdo entre dos socios en el ministerio. Los dos socios son _____ y _____.
El periodo de tiempo de este pacto es tres (3) meses.

I. Los objetivos del Ministerio Transicional:

1. Mover a la iglesia a través de la aflicción y de la frustración.
2. Resolver los negocios incompletos que puedan invalidar a la iglesia.
3. Escuchar los dolores y las ideas.
4. Re-esforzar el ministerio del liderazgo voluntario.
5. Elevar el nivel de la confianza.
6. Renovar el aprecio del compañerismo y la reconciliación.
7. Ofrecer un entendimiento fresco de la misión de la iglesia.
8. Lidar con las necesidades especiales de la iglesia.
9. Preparar a la congregación para una experiencia positiva con el próximo pastor.

II. Las responsabilidades del Pastor Transicional:

1. Ser responsable directamente a la iglesia a través del Cuerpo de los Diáconos o su grupo designado.
2. No ser el candidato para el pastorado, bajo absolutamente ninguna circunstancia.
3. Consultar con el Equipo de la Búsqueda del Pastor Nuevo durante el proceso de organización y entrenamiento para su labor, sin interferir.
4. Servir hasta que la iglesia llame al pastor nuevo o hasta que la congregación lo despidiera de su servicio.
5. Proveer liderazgo pastoral regular y administrativo, como se ponga en acuerdo.
6. Mantener horas de oficina regulares y calendario de trabajo, como se ponga en acuerdo con la congregación.

III. Las responsabilidades de la congregación:

1. Orar por y apoyar a la iglesia a través del proceso interino.
2. Orar por y apoyar al Pastor Interino.
3. Trabajar juntos para resolver cualquier asunto no terminado y establecer metas saludables para los ministerios y las misiones.

IV. Salario y Beneficios:

La congregación está en acuerdo que proveerá el siguiente salario y beneficios:

1. Salario _____
2. Alojamiento _____
3. Beneficios _____

APÉNDICE 2 (CONTINUA)

Pastor Interino (Ejemplo #2)

IV. Salario y Beneficios:

3. Beneficios _____
 - A. Seguro Médico _____
 - B. Seguro de Incapacidad _____
 - C. Seguro de Vida _____
 - D. Retiro _____
4. Reembolso de gastos _____
5. Vacaciones y /o tiempo de descanso _____

V. Tiempo del Pacto:

El Pastor Interino o la Iglesia puede terminar este Pacto después de dar un aviso escrito treinta (30) días antes de la fecha definitiva de la terminación.

Este Pacto será efectivo _____
(Fecha)

Firma del Presidente de los Diáconos

Firma del Pastor Interino

Fuente: Aubrey Hay, Bill Northcott, Gary Rickman, and Richard Skidmore, *A Guide to the Pastor Search Process* (Franklin, TN: Tennessee Mission Board), Appendix 1, 29.

APÉNDICE 3

EJEMPLO DE UN PERFIL DE LA IGLESIA

Nombre de la Iglesia : _____

Dirección: _____

Breve historia:

La Primera Iglesia Bautista de Cualquier Ciudad, Nuevo México, fue iniciada en el 1878. La iglesia se movió a su presente local en el 1935. El campus incluye el centro de adoración, un edificio de educación de dos pisos, un centro familiar nuevo, un centro de crisis de embarazo, y un centro de benevolencia comunitaria. El Dr. Ricardo Rivera se jubilará después de 25 años como pastor principal de la Primera Iglesia Bautista de Cualquier Ciudad, Nuevo México. Con su rica tradición, las facilidades excelentes, una presente membresía de 738, y un presupuesto en exceso de \$800,000, PIB está en una posición buena de extender sus ministerios en el este/centro/oeste de Nuevo México y alrededor del mundo.

Afiliaciones:

Asociación Bautista Central
Convención Bautista de Nuevo México
Convención Bautista del Sur

Personal Ministerial:

Pastor Principal
Ayudante del Pastor Principal
Ministro de Educación
Secretaria de la Iglesia
Ministro de Música
Secretaria Financiera
Ministro de Jóvenes
Directora Pre-escolar

Personal de Apoyo:

VACANTE
Consuelo Lo Carga Todo
Ed U. Cado
Meg U. Sta Sonreir
Canto A. Solas
Regis T. RaDinero
Soy B. Viejo
Nole G. Los Niños

Membrecía:

Total Membrecía	738
Promedio de Asistencia de la ED	243
Presupuesto Presente	\$829,000
Programa Cooperativo	\$84,700
Ofrendas Misioneras Designadas	\$57,300
Balance de la Campaña Pro Edificio	\$330,000

Ministerios:

Ministerio de Oración	75 miembros oran en un tiempo designado en el salón de oración
Escuela de Pre-escolares	Una escuela del desarrollo de pre-escolares de 65 niños, edades 2-4
Ministerio a los Jóvenes	Ministerio a jóvenes de los grados 7-a-12
Ministerio a los Ancianos	Ministerio a ancianos de 65 años de edad y en adelante
Iglesia para los Niños	Servicio de Adoración para niños de 4 años hasta el 3er grado

Programas:

Escuela Dominical:	Grupos de Discipulado:	Ministerio de Música:	Organizaciones Misioneras:
Matrícula	Matrícula	Matrícula de Todos	Matrícula de Todos
Asistencia	Asistencia	Asistencia	Asistencia

APÉNDICE 3
EJEMPLO DE UN PERFIL DE LA IGLESIA
(Continuación)

Compensación:

Salario: _____ Alojamiento: _____ Seguro: _____

Educación: _____ Otros Beneficios: _____

Fuente: Aubrey Hay, Bill Northcott, Gary Rickman, and Richard Skidmore, *A Guide to the Pastor Search Process* (Franklin, TN: Tennessee Mission Board), Appendix 13, 52-53.

APÉNDICE 4

EJEMPLO DE UN PERFIL DE LA COMUNIDAD

La ciudad de la Primera Iglesia Bautista de *Cualquiera Que Sea*, Nuevo México es el hogar para 23,479 personas. La mayoría de esta población está compuesta de familias con dos padres y con niños que viven en el hogar. Hay, sin embargo, una población significativa (31%) de madres solteras a una milla alrededor de los edificios de nuestra iglesia. La gente de Primera Iglesia Bautista de *Cualquiera Que Sea*, Nuevo México se sostiene de una variedad amplia de empleos que incluye negocios profesionales, trabajadores de construcción, maestros escolares, y más. El cincuenta por ciento (50%) de ellos trabaja en la ciudad y el cincuenta por ciento (50%) viaja a una ciudad cercana.

Las demográficas étnicas son normales para nuestro condado: 61% Anglo, 22% Hispanos, 11% Afro-americanos, y 6% Otro. La edad mediana de los miembros de nuestra comunidad es significativamente más baja al promedio del estado de Nuevo México, 31.5 años de edad.

La economía de *Cualquiera Que Sea*, Nuevo México está afluente. Ha habido un aumento de 12% en la población los últimos diez años, y se está proyectando que se verá un aumento de 21% en la población para el año 2025. Dos negocios mayores están construyendo centros de distribución en el presente tiempo al norte de la ciudad. Se han abierto dos negocios profesionales en el centro de la ciudad los últimos pocos años que incluye una agencia de abogados, una agencia de empleo, y varias tiendas de ventas por menor. El mercado de vivienda está subiendo como un cohete. Se está planificando la construcción de 750 casas nuevas, a una milla de los edificios de la iglesia, los próximos tres años.

El Distrito Escolar Independiente de *Cualquiera Que Sea* está trabajando para manejar la influencia de la matrícula nueva. El Superintendente le compartió a nuestro equipo (o comité), al empezar este año, que la matrícula en las escuelas elementarías ha duplicado los últimos cuatro años, y se espera que continúe esa trayectoria los próximos cinco-a-diez años. Pronto, la junta escolar votará la construcción de dos campus nuevos elementarías y un campus secundario nuevo.

Sobretudo, la comunidad *Cualquier Que Sea* de Nuevo México está prosperando y creciendo. Mientras la población sigue creciendo y los demográficos se hacen más diversos, todavía existe un sentido de unidad y amistad en la ciudad. *Cualquiera Que Sea*, Nuevo México es un gran lugar para vivir.

APÉNDICE 5

EJEMPLO DE UN PRESUPUESTO ANUAL DE UNA IGLESIA

Las Misiones

Programa Cooperativo (10%)	\$82,900
Misiones Asociacionales (5%)	\$41,450
Evangelismo y Discipulado (2%)	\$16,580
Plantaciones de Iglesias Nuevas (2%)	<u>\$16,580</u>
Total para las Misiones (19%)	\$157,780

Ministerios Pastorales

Salarios y Beneficios	<u>\$390,000</u>
Total para los Ministerios Pastorales (47%)	\$390,000

Ministerios Educativos

Materiales	\$30,000
Equipos	<u>\$10,000</u>
Total para los Ministerios Educativos (5%)	\$40,000

Ministerios Edificios

Servicios públicos	\$100,000
Seguros	\$30,000
Mantenimiento	<u>\$70,000</u>
Total para los Edificios (25%)	\$200,000

Ministerios de Música

Música & Instrumentos	<u>\$30,000</u>
Total para los Ministerios de Música (3%)	\$30,000

Misceláneos

Gastos rutinarios y emergencias	<u>\$11,309</u>
Total para misceláneos (1%)	\$11,309

Gran Total (100%):	\$829,089
---------------------------	------------------

APÉNDICE 6

ENCUESTA SOBRE LA FE Y LOS VALORES

Aunque los Bautistas han resistido históricamente el tener un credo formal, ellos han tenido expresiones formales e informales de la fe que comparten en Jesucristo como Señor y Salvador. Eso ha sido experimentado en el acuerdo sobre los esenciales de la fe y la aceptación de la diversidad del punto de vista de los no-esenciales. Desafortunadamente, los puntos de vistas individuales de los Bautistas han creado conflicto cuando ellos se han movido más allá de los esenciales en orden de identificar otras creencias que se deben mantener en común. El propósito de este inventario no es el determinar lo que es apropiado para que uno crea, sino para señalar la diversidad de los puntos de vista que pueden ayudar o herir a una congregación y su ministerio mientras caminan en la fe juntos.

Por favor, haga un círculo en la mano derecha para contestar la respuesta que mejor representa su acuerdo o desacuerdo personal con las declaraciones.

1 = En total desacuerdo 2 = en algún desacuerdo 3 = neutral 4 =algún acuerdo 5 = En total acuerdo

1. La Salvación

1.1 La salvación es un regalo de Jesucristo que se recibe gratuitamente por la fe en él.

1 2 3 4 5

2. La Vida Congregacional

2.1 Jesucristo es el Señor (Cabeza) de la congregación; he decir; Cristo guía a la Iglesia a través del liderazgo del Espíritu Santo, quién está activo en las vidas de sus miembros.

1 2 3 4 5

2.2. La identificación de los dones espirituales dentro de los creyentes puede ser útil para ayudarles determinar dónde y cómo ellos podrán servir en la congregación.

1 2 3 4 5

2.3 La Gran Comisión (Mateo 28:19-20) es dada a todos los creyentes, no solo a esos que han sido llamados al servicio cristiano de tiempo completo.

1 2 3 4 5

3. El Bautismo y la Santa Cena

3.1 El bautismo y la Santa Cena no son esenciales para la salvación, pero se deben observar como dos ordenanzas de la Iglesia, celebradas como señales exteriores de la fe de la persona en Jesucristo.

1 2 3 4 5

APÉNDICE 6

ENCUESTA SOBRE LA FE Y LOS VALORES (Continuación)

1 = En total desacuerdo 2 = en algún desacuerdo 3 = neutral 4 =algún acuerdo 5 = En total acuerdo

3. El Bautismo y la Santa Cena

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 3.2 El bautismo del creyente, en la forma de inmersión, debe seguir el compromiso de la vida de una persona a Jesucristo como una indicación que él/ella ha muerto a una vida auto-dirigida y ha sido resucitada a un vida dirigida por Cristo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.3 El bautismo del creyente, en la forma de inmersión, debe ser un requisito para la membresía a nuestra iglesia. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.4 El cristiano que ha sido bautizado después de su confesión de fe, pero en otra forma, puede ser aceptado a la membresía de nuestra iglesia sin requerirse que sea re-bautizado (sumergido). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.5 Dado que los Bautistas han creído históricamente que el bautismo no es esencial para la salvación, se le deja al individuo decidir si él/ella debe ser sumergido. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

4. El Sacerdocio del Creyente

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 4.1 Cada creyente tiene acceso igual y directo a Dios por medio de la oración. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.2 A ningún miembro se le debe dar preferencia - e.g., relativo a la educación, riqueza, raza, género de uno, etc. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.3. Los creyentes son responsables de amar, animar, ayudar, perdonar y orar por los unos a los otros... deben ser sacerdotes uno del otro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

5. La Autonomía

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 5.1 Cada congregación es libre y responsable de sí misma y no debe ser dirigida u obligada por entidades de afuera (jerarquía de denominación o fuerza gubernamental). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|

APÉNDICE 6

ENCUESTA SOBRE LA FE Y LOS VALORES (Continuación)

1 = En total desacuerdo 2 = en algún desacuerdo 3 = neutral 4 =algún acuerdo 5 = En total acuerdo

5. La Autonomía

5.2 Todos deben ser libres para adorar como a él/ella le plazca...o no adorar...y cada uno es responsable por la decisión que tome.	1	2	3	4	5
5.3. La separación de la Iglesia y del estado es un principio Bautista histórico. El gobierno tendrá ningún control sobre la Iglesia y la Iglesia se abstendrá de usar el gobierno para promover sus causas.	1	2	3	4	5
5.4 Las congregaciones deben endorsar los candidatos políticos apropiados y animar a los miembros a votar de acuerdo a “la agenda cristiana” aprobada por los líderes cristianos nacionales y de la denominación.	1	2	3	4	5
5.5 Los individuos no deben ser obligados por las autoridades civiles o religiosas sobre materias del alma; sin embargo, los creyentes deben ser ciudadanos buenos, que viven su fe libre y responsablemente bajo el liderazgo del Espíritu Santo.	1	2	3	4	5

6. Liderazgo Pastoral

6.1 El liderazgo pastoral de la Iglesia no debe ser cuestionado, porque el pastor es la autoridad última en la congregación.	1	2	3	4	5
6.2. Las mujeres pueden ser ordenadas para servir como pastores.	1	2	3	4	5

7. La Santa Biblia

7.1. La Biblia es la Palabra de Dios, escrita por hombres y mujeres de fe quienes fueron inspirados por el Espíritu Santo.	1	2	3	4	5
7.2 La Biblia entera fue dictada por Dios y debe ser aceptada palabra-por-palabra como la literal Palabra de Dios.	1	2	3	4	5

APÉNDICE 6

ENCUESTA SOBRE LA FE Y LOS VALORES (Continuación)

1 = En total desacuerdo 2 = en algún desacuerdo 3 = neutral 4 =algún acuerdo 5 = En total acuerdo

7. La Santa Biblia

7.3 Las Escrituras son la guía última del creyente para la fe, el comportamiento y la doctrina.	1	2	3	4	5
7.4 Cada creyente está libre para interpretar las Escrituras responsablemente bajo la dirección del Espíritu Santo por sí mismo.	1	2	3	4	5
7.5 La Biblia enseña que las esposas se deben someter graciosamente a sus maridos.	1	2	3	4	5
7.6 El criterio que se debe usar para interpretar la Biblia es Jesucristo.	1	2	3	4	5

8. Las Misiones y el Evangelismo

8.1 Las misiones y el evangelismo se preocupa <u>sólo</u> con la salvación de la alma perdida.	1	2	3	4	5
8.2. Siguiendo el ejemplo de Cristo, las misiones y el evangelismo deben ser hechos en el contexto de suplir las necesidades espirituales, emocionales, físicas y educacionales de la gente.	1	2	3	4	5
8.3 Los Bautistas deben trabajar cooperativamente con otros creyentes (incluyendo los que no son Bautistas) en una manera de apoyo y comprensiva para compartir el Evangelio de Jesucristo y suplir las necesidades humanas.	1	2	3	4	5
8.4 Las personas que desean ser nombradas como Misioneros por las organizaciones Bautistas del Sur deben estar completamente en acuerdo con todos los detalles del <i>Mensaje y la Fe Bautista</i> de la Convención Bautista del Sur del 2000.	1	2	3	4	5

Fuente: M. Wayne Oakes, *Finding a New Pastor for Your Church* (Cary, NC: Baptist State Convention of North Carolina, 2007).

APÉNDICE 7

REPORTE DE LA ENCUESTA SOBRE LA FE Y LOS VALORES

Este reporte demuestra las opiniones expresadas por la congregación cuando se les preguntó de la fe y los valores fundamentales. Fue compuesto para proveer una oportunidad para el dialogo y la claridad de las opiniones que se encuentran frecuentemente, pero no son discutidas abiertamente. Esto puede ayudar en la búsqueda del líder que está más cerca a las perspicacias espirituales de la congregación. El rango de los puntos de vistas es entre el “desacuerdo” al “acuerdo.”

1. La Salvación

1.1 La salvación es un regalo de Jesucristo que se recibe gratuitamente por la fe en él.

1 2 3 4 5

2. La Vida Congregacional

2.1 Jesucristo es el Señor (Cabeza) de la congregación; he decir; Cristo guía a la Iglesia a través del liderazgo del Espíritu Santo, quién está activo en las vidas de sus miembros.

1 2 3 4 5

2.2. La identificación de los dones espirituales dentro de los creyentes puede ser útil para ayudar a determinar dónde y cómo ellos podrán servir en la congregación.

1 2 3 4 5

2.3 La Gran Comisión (Mateo 28:19-20) es dada a todos los creyentes, no solo a esos que han sido llamados al servicio cristiano de tiempo completo.

1 2 3 4 5

3. El Bautismo y la Santa Cena

3.1 El bautismo y la Santa Cena no son esenciales para la salvación, pero se deben observar como dos ordenanzas de la Iglesia, celebradas como señales exteriores de la fe de la persona en Jesucristo.

1 2 3 4 5

3.2 El bautismo del creyente, en la forma de inmersión, debe seguir el compromiso de la vida de una persona a Jesucristo como una indicación que él/ella ha muerto a una vida auto-dirigida y ha sido resucitada a una vida dirigida por Cristo.

1 2 3 4 5

3.3 El bautismo del creyente, en la forma de inmersión, debe ser un requisito para la membresía a nuestra iglesia.

1 2 3 4 5

APÉNDICE 7

REPORTE DE LA ENCUESTA SOBRE LA FE Y LOS VALORES (Continuación)

3. El Bautismo y la Santa Cena

3.4 El cristiano que ha sido bautizado después de su confesión de fe, pero en otra forma del bautismo puede ser aceptado a la membrecía de nuestra iglesia sin requerirse que sea re-bautizado (sumergido).

1 2 3 4 5

3.5 Dado que los Bautistas han creído históricamente que el bautismo no es esencial para la salvación, se le debe dejar al individuo si él/ella debe ser sumergido.

1 2 3 4 5

4. El Sacerdocio del Creyente

4.1 Cada creyente tiene acceso igual y directo a Dios por medio de la oración.

1 2 3 4 5

4.2 A ningún miembro se le debe dar preferencia - e.g., relativo a la educación, riqueza, raza, género de uno, etc.

1 2 3 4 5

4.3. Los creyentes son responsables de amar, animar, ayudar, perdonar y orar los unos por los otros... deben ser sacerdotes el uno del otro.

1 2 3 4 5

5. La Autonomía

5.1 Cada congregación es libre y es responsable de sí misma y no debe ser dirigida u obligada por entidades de afuera (jerarquía de denominación o fuerza gubernamental).

1 2 3 4 5

5.2 Todos deben ser libres para adorar como a él/ella le plazca...o no adorar...y cada uno es responsable por la decisión que tome.

1 2 3 4 5

5.3. La separación de la Iglesia y del estado es un principio Bautista histórico. El gobierno tendrá ningún control sobre la Iglesia y la Iglesia se abstendrá de usar el gobierno para promover sus causas.

1 2 3 4 5

5.4 Las congregaciones deben endosar los candidatos políticos apropiados y animar a los miembros a votar de acuerdo a "la agenda cristiana" aprobada por los líderes cristianos nacionales y de la denominación.

1 2 3 4 5

APÉNDICE 7

ENCUESTA SOBRE LA FE Y LOS VALORES (Continuación)

5. La Autonomía

5.5 Los individuos no deben ser obligados por las autoridades civiles o religiosas sobre materias del alma; sin embargo, los creyentes deben ser ciudadanos buenos, que viven su fe libre y responsablemente bajo el liderazgo del Espíritu Santo.

1 2 3 4 5

6. Liderazgo Pastoral

6.1 El liderazgo pastoral de la Iglesia no debe ser cuestionado, porque el pastor es la autoridad última en la congregación.

1 2 3 4 5

6.2. Las mujeres pueden ser ordenadas para servir como pastores.

1 2 3 4 5

7. La Santa Biblia

7.1. La Biblia es la Palabra de Dios escrita por hombres y mujeres de fe quienes fueron inspirados por el Espíritu Santo.

1 2 3 4 5

7.2 La Biblia entera fue dictada por Dios y debe ser aceptada palabra-por-palabra como la Palabra de Dios literal.

1 2 3 4 5

7.3 Las Escrituras son la guía última del creyente para la fe, el comportamiento y la doctrina.

1 2 3 4 5

7.4 Cada creyente está libre para interpretar las Escrituras responsablemente bajo la dirección del Espíritu Santo por sí mismo.

1 2 3 4 5

7.5 La Biblia enseña que las esposas se deben someter graciosamente a sus maridos.

1 2 3 4 5

7.6 El criterio que se debe usar para interpretar la Biblia es Jesucristo.

1 2 3 4 5

APÉNDICE 7

ENCUESTA SOBRE LA FE Y LOS VALORES (Continuación)

8. Las Misiones y el Evangelismo

8.1 Las misiones y el evangelismo se preocupan <u>sólo</u> con la salvación de la alma perdida.	1	2	3	4	5
8.2. Siguiendo el ejemplo de Cristo, las misiones y el evangelismo deben ser hechos en el contexto de suplir las necesidades espirituales, emocionales, físicas y educacionales de la gente.	1	2	3	4	5
8.3 Los Bautistas deben trabajar cooperativamente con otros creyentes (incluyendo los que no son Bautistas) en una manera de apoyo y comprensiva para compartir el Evangelio de Jesucristo y suplir las necesidades humanas.	1	2	3	4	5
8.4 Las personas que desean ser nombradas como misioneros por las organizaciones Bautistas del Sur deben estar completamente en acuerdo con todos los detalles del <i>Mensaje y la Fe Bautista</i> de la Convención Bautista del Sur del 2000.	1	2	3	4	5

Fuente: M. Wayne Oakes, *Finding a New Pastor for Your Church* (Cary, NC: Baptist State Convention of North Carolina, 2007).

APÉNDICE 8

ASESORAMIENTO DE LA SALUD DE LA CONGREGACIÓN

Este asesoramiento está diseñado para reflejar la percepción de la congregación acerca de su involucramiento en las funciones mayores de una iglesia del Nuevo Testamento, como es reflejado en Hechos 2:42-47. Los resultados se mantendrán anónimos. La encuesta es dada sólo a los miembros.

1. Mi grupo de edad es:

- ☐ Pre-adolescente (4^{to} - 6^{to} grado)
- ☐ Escuela del Medio (7^{mo} - 9^{no} grado)
- ☐ Escuela Superior (10^{mo} - 12^{mo} grado)
- ☐ Adulto Joven (18-35 años de edad)
- ☐ Adulto Mediano (36-55 años de edad)
- ☐ Adulto con el nido vacío (56-65 de edad)
- ☐ Adulto Mayor (66+ años de edad)

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

- ☐ Fuerte en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ En acuerdo ☐ Fuerte en acuerdo

3. Tengo amigos en esta iglesia con los que disfruto compañerismo, por lo menos cada mes.

- ☐ Fuerte en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ En acuerdo ☐ Fuerte en acuerdo

4. Frecuente, le digo a otros quién Cristo es y cómo lo pueden conocer.

- ☐ Fuerte en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ En acuerdo ☐ Fuerte en acuerdo

5. Doy el diezmo (10%) a la iglesia.

- ☐ Fuerte en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ En acuerdo ☐ Fuerte en acuerdo

6. Además al diezmo, doy frecuentemente de mis posesiones, tiempo, y energía para servir a la gente adentro y afuera de la iglesia.

- ☐ Fuerte en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ En acuerdo ☐ Fuerte en acuerdo

7. Frecuente, tengo tiempos privados (cuando encuentro un lugar silencioso) para orar al Señor y escuchar que me hable.

- ☐ Fuerte en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ En acuerdo ☐ Fuerte en acuerdo

APÉNDICE 8

(Continuación)

ASESORAMIENTO DE LA SALUD DE LA CONGREGACIÓN

Este asesoramiento está diseñado para reflejar la percepción de la congregación acerca de su involucramiento en las funciones mayores de una iglesia del Nuevo Testamento, como es reflejado en Hechos 2:42-47. Los resultados se mantendrán anónimos. La encuesta es dada sólo a los miembros.

8. Siento la presencia de Dios durante nuestros servicios de adoración.

☐ Fuerte en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ En acuerdo ☐ Fuerte en acuerdo

9. Siento que la iglesia es eficaz en ayudarme a crecer espiritualmente.

☐ Fuerte en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ En acuerdo ☐ Fuerte en acuerdo

Fuente: M. Wayne Oakes, *Finding a New Pastor for Your Church* (Cary, NC: Baptist State Convention of North Carolina, 2007).

APÉNDICE 9

ASESORAMIENTO DE LA SALUD ESPIRITUAL

Este asesoramiento está diseñado para evaluar el crecimiento espiritual de la congregación relativo a las cinco (5) funciones de la iglesia. Las cinco funciones son: adoración, evangelismo, discipulado, compañerismo, y ministrar.

Escoja y haga un círculo alrededor de la respuesta que lo describe mejor a usted.
1 = no me describe a mí, **2 a 3** = me describe a mí un poco, **y 4 a 5** = generalmente me describe a mí.

Al final de cada área suma el total de los números.

La Adoración:

♦La manera que vivo mi vida demuestra que Dios es mi más alta prioridad.

1 2 3 4 5

♦Dependo en Dios para cada aspecto de mi vida.

1 2 3 4 5

♦No hay nada en mi vida que no he entregado a Dios.

1 2 3 4 5

♦Medito en la palabra de Dios con regularidad e invito a Dios a las actividades de cada día.

1 2 3 4 5

♦Tengo un profundo deseo de pasar tiempo en la presencia de Dios.

1 2 3 4 5

♦Soy la misma persona en público que soy en privado.

1 2 3 4 5

♦Tengo un sentido abrumador de la maravilla de Dios, aún cuando no siento su presencia.

1 2 3 4 5

Total en Adoración _____

APÉNDICE 9

ASESORAMIENTO DE LA SALUD ESPIRITUAL (Continuación)

Escoja y haga un círculo alrededor de la respuesta que lo describe mejor a usted.

1 = no me describe a mí, **2 a 3** = me describe a mí un poco, **y 4 a 5** = generalmente me describe a mí.

Al final de cada área suma el total de los números.

El Compañerismo:

♦ Soy genuinamente transparente acerca de quien soy.

1 2 3 4 5

♦ Uso mi tiempo y recursos con regularidad para ayudar a los necesitados.

1 2 3 4 5

♦ Tengo una conexión profunda y significativa con otros en la iglesia.

1 2 3 4 5

♦ Se me hace fácil el aceptar los consejos, el ánimo, y la corrección de otros.

1 2 3 4 5

♦ Me reúno con un grupo de cristianos con regularidad para compañerismo y rendir cuentas.

1 2 3 4 5

♦ No hay nada sin resolverse en mis relaciones en el presente tiempo .

1 2 3 4 5

♦ No hay nada en la manera que hablo o actúo con otros que no estaría dispuesto a compartir con ellos en persona.

1 2 3 4 5

Total en Compañerismo _____

APÉNDICE 9

ASESORAMIENTO DE LA SALUD ESPIRITUAL (Continuación)

Escoja y haga un círculo alrededor de la respuesta que lo describe mejor a usted.

1 = no me describe a mí, **2 a 3** = me describe a mí un poco, **y 4 a 5** = generalmente me describe a mí.

Al final de cada área suma el total de los números.

El Discipulado:

♦ Soy rápido en confesar cualquier cosa de mi carácter que no se parezca a Cristo.

1 2 3 4 5

♦ Un repaso de cómo uso mis finanzas demuestra que pienso más de Dios y de otros que de mí mismo.

1 2 3 4 5

♦ Permito que la palabra de Dios guíe mis pensamientos y cambie mis acciones.

1 2 3 4 5

♦ Puedo alabar a Dios durante los tiempos difíciles y mirar los tiempos difíciles como oportunidades para madurar.

1 2 3 4 5

♦ He notado que mis selecciones de hacer lo correcto, cuando he sido tentado a hacer lo incorrecto, han sido mejores.

1 2 3 4 5

♦ He encontrado que la oración ha cambiado la manera que miro y lidio con el mundo.

1 2 3 4 5

♦ Soy constante en la búsqueda de los hábitos que me ayudan a modelar una vida semejante a la de Cristo.

1 2 3 4 5

Total en Discipulado _____

APÉNDICE 9

ASESORAMIENTO DE LA SALUD ESPIRITUAL (Continuación)

Escoja y haga un círculo alrededor de la respuesta que lo describe mejor a usted.

1 = no me describe a mí, **2 a 3** = me describe a mí un poco, **y 4 a 5** = generalmente me describe a mí.

Al final de cada área suma el total de los números.

El Ministrar:

♦Uso mi tiempo con regularidad para servir a Dios.

1 2 3 4 5

♦Estoy sirviendo a Dios, en el tiempo presente, con los dones y las pasiones que me ha dado.

1 2 3 4 5

♦Medito, con regularidad, sobre cómo mi vida puede impactar el reino de Dios.

1 2 3 4 5

♦Pienso, con regularidad, sobre las maneras que puedo usar mis dones y habilidades para agradar a Dios.

1 2 3 4 5

♦Me da placer el suplir la necesidades de otros, sin esperar algo en retorno.

1 2 3 4 5

♦Esos que están cerca de mí dicen que mi vida es un reflejo de esa persona que da más de lo que recibe.

1 2 3 4 5

♦Miro mis experiencias dolorosas como oportunidades para ministrar a otros.

1 2 3 4 5

Total en Ministrar _____

APÉNDICE 9

ASESORAMIENTO DE LA SALUD ESPIRITUAL (Continuación)

Escoja y haga un círculo alrededor de la respuesta que lo describe mejor a usted.

1 = no me describe a mí, **2 a 3** = me describe a mí un poco, **y 4 a 5** = generalmente me describe a mí.

Al final de cada área suma el total de los números.

El Evangelismo:

♦ Siento una responsabilidad personal de compartir mi fe con esos que no conocen a Cristo.

1 2 3 4 5

♦ Busco por oportunidades para tener relaciones con esos no conocen a Cristo.

1 2 3 4 5

♦ Oro, con regularidad, por esos que no conocen a Cristo.

1 2 3 4 5

♦ Tengo confianza en mi habilidad de compartir mi fe.

1 2 3 4 5

♦ Mi corazón está lleno de compasión por el compartir las Buenas Nuevas del Evangelio con esos que nunca han oído.

1 2 3 4 5

♦ Noto que mi relación con Cristo se ve en mis conversaciones con esos que no lo conocen.

1 2 3 4 5

♦ Estoy dispuesto a ir adondequiera que Dios me llame a ir, en cualquier capacidad, para compartir mi fe.

1 2 3 4 5

Total en Evangelismo _____

APÉNDICE 10

EJEMPLO DE LA ENCUESTA CONGREGACIONAL DEL PERFIL DEL PASTOR

Su Comité de la Búsqueda de Pastor desea que le dé su atención y oración completa a esta materia. Ustedes son la iglesia. Deseamos su perspicacia sobre la selección del pastor. Esta encuesta nos ayudará con la labor que han pedido de nosotros.

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

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Menos de 5 años | <input type="checkbox"/> 10-20 años |
| <input type="checkbox"/> 5-10 años | <input type="checkbox"/> Más de 20 años |

2. Aunque la edad no debe ser el factor principal, aproximadamente, en este tiempo el pastor nuevo de la iglesia debe ser de qué edad.

- | | | |
|--------------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 20-30 | <input type="checkbox"/> 40-50 | <input type="checkbox"/> 55+ |
| <input type="checkbox"/> 30-40 | <input type="checkbox"/> 50-55 | |

3. ¿Cuáles cualificaciones educacionales debe tener el pastor nuevo?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> High school | <input type="checkbox"/> Seminario (Maestría) |
| <input type="checkbox"/> Licenciatura | <input type="checkbox"/> Doctorado |
| <input type="checkbox"/> Algún seminario | <input type="checkbox"/> No importa |

4. El pastor tiene muchas responsabilidades importantes. Aunque debe tener interés en cada una de las siguientes, ¿Cuáles siente que deben recibir más tiempo? (Marque 5 de ellas)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Visitar miembros en perspectiva | <input type="checkbox"/> Preparación de sermones |
| <input type="checkbox"/> Administración y trabajo de oficina | <input type="checkbox"/> Consejería y dar consejos |
| <input type="checkbox"/> Estudio bíblico y oración personal | <input type="checkbox"/> Evangelismo personal |
| <input type="checkbox"/> Visitar a los miembros | <input type="checkbox"/> Asuntos cívicos |
| <input type="checkbox"/> Promover Ministerios de Iglesia | <input type="checkbox"/> Asistir a reuniones de la iglesia |
| <input type="checkbox"/> Invertir tiempo con su familia | <input type="checkbox"/> Servicio & Asistencia Denominación |

5. ¿De cuales de las siguientes debe él invertir menos tiempo? (Marque dos)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Visitar miembros en perspectiva | <input type="checkbox"/> Preparación de sermones |
| <input type="checkbox"/> Administración y trabajo de oficina | <input type="checkbox"/> Consejería y dar consejos |
| <input type="checkbox"/> Estudio bíblico y oración personal | <input type="checkbox"/> Evangelismo personal |
| <input type="checkbox"/> Visitar a los miembros | <input type="checkbox"/> Asuntos cívicos |
| <input type="checkbox"/> Promover Ministerios de Iglesia | <input type="checkbox"/> Asistir a reuniones de la iglesia |
| <input type="checkbox"/> Invertir tiempo con su familia | <input type="checkbox"/> Servicio & Asistencia Denominación |

APÉNDICE 10

EJEMPLO DE LA ENCUESTA CONGREGACIONAL DEL PERFIL DEL PASTOR (Continuación)

Su Comité de la Búsqueda de Pastor desea que le dé su atención y oración completa a esta materia. Ustedes son la iglesia. Deseamos su perspicacia sobre la selección del pastor. Esta encuesta nos ayudará con la labor que han pedido de nosotros.

6. ¿Cuál siente usted es la cualidad más importante que nuestro pastor debe poseer? Siéntase libre en expresar sus sentimientos sobre otras características que usted le gustaría ver en un pastor.

Deseo presentar los siguientes nombres para la consideración del comité. (Por favor provea una copia de los resumes.)

APÉNDICE 11

ENCUESTA CONGREGACIONAL DE LA BÚSQUEDA DE PASTOR

Sus Expectativas

Por favor conteste las siguientes preguntas indicando sus expectativas de nuestro pastor nuevo.

1. ¿Cuál es la edad deseada del pastor? (Marque 1)
☐ Menos de 20 años ☐ 30-39 ☐ 50-59 ☐ Ninguna preferencia
☐ 20-29 ☐ 40-49 ☐ 60 o más
2. ¿Cuál es el nivel mínimo de educación que usted espera del pastor? (Marque 1)
☐ Menos de High School ☐ Asistió Seminario
☐ High School ☐ Maestría de Seminario
☐ Asistió colegio ☐ Doctorado de Seminario
☐ Licenciatura ☐ Formal educación, título no es importante
3. ¿Cuál estatus de matrimonio es aceptable para el pastor nuevo?
☐ Nunca casado ☐ Separado o divorciado
☐ Casado ☐ Viudo
4. ¿Cuál experiencia pastoral o profesional se requiere del pastor nuevo?
☐ Ninguna experiencia
☐ 1-5 años de experiencia como pastor
☐ 1-5 años de experiencia en la iglesia (como parte del personal)
☐ 6-10 años de experiencia como pastor
☐ 6-10 años de experiencia en la iglesia (como parte del personal)
☐ Más de 10 años de experiencia como pastor
☐ Más de 10 años de experiencia en la iglesia (como parte del persona)
5. ¿Cuál debe ser el tamaño de la iglesia que el pastor esté liderando en el presente tiempo?
☐ Más pequeña que la nuestra ☐ Un poco más grande que la nuestra
☐ Un poco pequeña que la nuestra ☐ Mucho más grande que la nuestra
☐ El mismo tamaño que la nuestra ☐ No importa
6. ¿Cuál de los siguientes debe ser las áreas más fuertes del pastor? (Marque 2)
☐ Predicar ☐ Administrar ☐ Liderar ☐ Relaciones

Fuente: *Pastor Search Committee Handbook* (Nashville, TN: LifeWay Press, 2002).

APÉNDICE 11

ENCUESTA CONGREGACIONAL DE LA BÚSQUEDA DE PASTOR

(Continuación)

Sus Expectativas

Por favor conteste las siguientes preguntas indicando sus expectativas de nuestro pastor nuevo.

7. Las siguientes son actividades que el pastor puede invertir tiempo cada semana. Lea todas las selecciones y marque tres áreas que deben ser las prioridades más altas para nuestro pastor nuevo. (Marque solo 3)

- ☐ Administración, incluyendo tareas relacionadas a la oficina, finanzas, y facilidades
- ☐ Correspondencia con miembros vía teléfono, e-mail y otros medios electrónicos
- ☐ Consejería de individuos con problemas personales y espirituales
- ☐ Visitar a miembros en el hospital y hogares de ancianos
- ☐ Visitar a miembros y prospectos en los hogares o sobre una comida
- ☐ La preparación de sermones
- ☐ La oración
- ☐ Asistir a reuniones sociales y eventos especiales de los ministerios, clases y grupos de la iglesia
- ☐ Planificación y organización de actividades del ministerio
- ☐ Reunirse con líderes de los ministerios que planifican y organizan las actividades

8. Comparado a nuestros servicios de adoración presentes, ¿deseas que el pastor nuevo lidere en hacerse los siguientes cambios?

- ☐ Incluir más elementos musicales tradicionales
- ☐ Incluir más elementos musicales contemporáneos
- ☐ Se use el mismo estilo de música presente

9. ¿Cuáles de los elementos siguientes, del estilo de predicación, comunica eficaz para usted la palabra de Dios?

- ☐ Lógico, detallado, punto por punto
- ☐ Personal, relacional, interactivo
- ☐ Textual (las Escrituras proveen el significado)
- ☐ Narrativo (el uso de historias para ilustrar los puntos)
- ☐ Serie de Sermones (el invertir múltiples de semanas en un tema)
- ☐ Libro de la Biblia (invertir múltiples semanas en un libro de la Biblia)
- ☐ Desafiador, apelando a tomar acción o hacer cambios

Fuente: *Pastor Search Committee Handbook* (Nashville, TN: LifeWay Press, 2002).

APÉNDICE 11

ENCUESTA CONGREGACIONAL DE LA BÚSQUEDA DE PASTOR

(Continuación)

Sus Expectativas

10. De las prioridades de ministerio de nuestra iglesia, ¿Cuáles de las siguientes debe el pastor nuevo enfatizar más? (Escoja solo 3)

- ☐ El discipulado y la formación espiritual
- ☐ El desarrollo de grupos pequeños/clases de estudio bíblico
- ☐ El establecer relaciones donde la gente sea ha conectado y se cuiden mutuamente
- ☐ El evangelismo y demostrar a Cristo a través de palabra y acción
- ☐ Visión para el liderazgo y un plan irresistible para el futuro de la iglesia
- ☐ El cuidado de los pobres (compasión social)
- ☐ Énfasis, programas, y contribución de la denominación
- ☐ Involucración y contribución en las misiones
- ☐ La oración
- ☐ El organizar los ministerios y el apoderar a los líderes de los ministerios
- ☐ El entender el contexto de nuestra comunidad y el dirigirse a ella con una mentalidad
- ☐ Misionera
- ☐ La adoración corporal y personal
- ☐ El fortalecer a las familias

Sobre usted

11. ¿Cuál es su género?

- ☐ Varón ☐ Mujer

12. ¿Cuál es su edad presente?

- ☐ Menos de 12 ☐ 30-39 ☐ 60-69
☐ 12-17 ☐ 40-49 ☐ 70 y más
☐ 18-29 ☐ 50-59

13. ¿Cuál es su estatus matrimonial?

- ☐ Nunca casado(a) ☐ Separado(a) o divorciado(a)
☐ Casado(a) ☐ Viudo(a)

14. ¿Tienes niños menores de 18 viviendo en casa? Sí ☐ No ☐

15. Haga un círculo alrededor del número que describe mejor su participación en las actividades de esta iglesia.

No muy activo

1

2

3

4

Bien activo

5

APÉNDICE 12

RESULTADOS DE LA ENCUESTA CONGREGACIONAL DE LA BÚSQUEDA DE PASTOR

Sus Expectativas

1. Edad:

0%: Menos de 20 años 1%: 20-29 4%: 30-39 **90%: 40-49** 5%: 50-59
5%: 60 o más 0%: Ninguna preferencia

2. Nivel mínimo de educación:

0%: Menos de High School 5%: Asistió Seminario
0%: High School **80%: Maestría de Seminario**
1%: Asistió colegio 10%: Doctorado de Seminario
4%: Licenciatura 0%: Formal educación, título no es importante

3. Estatus de matrimonio:

5%: Nunca casado 0%: Separado o divorciado
90%: Casado 5%: Viudo

4. Mínima Experiencia pastoral o profesional:

0%: Ninguna experiencia
3%: 1-5 años de experiencia como pastor
2%: 1-5 años de experiencia en la iglesia (como parte del personal)
80%: 6-10 años de experiencia como pastor
1%: 6-10 años de experiencia en la iglesia (como parte del personal)
10%: Más de 10 años de experiencia como pastor
4%: Más de 10 años de experiencia en la iglesia (como parte del persona)

5. El tamaño de la iglesia está liderando:

1%: Más pequeña que la nuestra **70%: Un poco más grande que la nuestra**
4%: Un poco pequeña que la nuestra 10%: Mucho más grande que la nuestra
15%: El mismo tamaño que la nuestra 0%: No importa

6. Las 2 áreas fuertes del pastor:

80%: Predicar Administrar **80%: Liderar** Relaciones

Fuente: *Pastor Search Committee Handbook* (Nashville, TN: LifeWay Press, 2002).

APÉNDICE 12

RESULTADOS DE LA ENCUESTA CONGREGACIONAL DE LA BÚSQUEDA DE PASTOR (Continuación)

7. Actividades (3) que el pastor puede invertir tiempo cada semana:

Administración, incluyendo tareas relacionadas a la oficina, finanzas, y facilidades

Correspondencia con miembros vía teléfono, e-mail y otros medios electrónicos

Consejería de individuos con problemas personales y espirituales

Visitar a miembros en el hospital y hogares de ancianos

85%: Visitar a miembros y prospectos en los hogares o sobre una comida

75%: La preparación de sermones

80%: La oración

Asistir a reuniones sociales y eventos especiales de los ministerios, clases y grupos de a iglesia

Planificación y organización de actividades del ministerio

Reunirse con líderes de los ministerios que planifican y organizan las actividades

8. Lidere en hacerse los siguientes (2) cambios:

5%: Incluir más elementos musicales tradicionales

80%: Incluir más elementos musicales contemporáneos

15%: Se use el mismo estilo de música presente

9. El estilo de predicación:

1%: Lógico, detallado, punto por punto

2%: Personal, relacional, interactivo

60%: Textual (las Escrituras proveen el significado)

3%: Narrativo (el uso de historias para ilustrar los puntos)

10%: Serie de Sermones (el invertir múltiples de semanas en un tema)

4%: Libro de la Biblia (invertir múltiples semanas en un libro de la Biblia)

20%: Desafiador, apelando a tomar acción o hacer cambios

10. Las prioridades de ministerio de nuestra iglesia el pastor debe enfatizar más:

80%: El discipulado y la formación espiritual

85%: El evangelismo y demostrar a Cristo a través de palabra y acción

86%: Visión para el liderazgo y un plan irresistible para el futuro de la iglesia

Fuente: *Pastor Search Committee Handbook* (Nashville, TN: LifeWay Press, 2002).

APÉNDICE 13

INSTITUCIONES, SEMINARIOS, Y COLEGIOS

Instituciones

Números de Teléfono:

●La Convención Bautista del Sur (SBC)	615-244-2355
●La Convención Bautista de Nuevo México (BCNM)	505-924-2300
●La Asociación Bautista de Tres Áreas, NM	575-714-7788
●La Asociación Bautista Rio Grande, NM	575-522-6764
●La Asociación Bautista San Juan, NM	505-327-4530
●La Asociación Bautista Central, NM	505-243-2707
●La Asociación Bautista de Montaña, NM	575-722-5577
●La Asociación Bautista del Valle Montañoso, NM	575-437-9987
●La Asociación Bautista del Noreste, NM	505-603-1051
●La Asociación Bautista del Valle de Pecos	575-746-2729
●La Asociación Bautista de Santa Fe	505-603-1051
●La Asociación Bautista Sureste	575-392-4456
●La Asociación Bautista Suroeste	575-388-1979
●La Asociación Bautista del Oeste	505-287-8512

Seminarios de SBC

●Seminario Teológico Bautista Gateway	909-687-1800
●Seminario Teológico Bautista Midwestern	816-414-3700
●Seminario Teológico Bautista New Orleans	504-282-4455
●Seminario Teológico Bautista Southeastern	919-761-2100
●Seminario Teológico Bautista Southern	502-897-4200
●Seminario Teológico Bautista Southwestern	817-923-1921

Escuelas de Divinidad, Colegios e Institutos Bíblicos

●Seminario Teológico Bautista Richmond, VA	804-355-8135
●Escuela de Divinidad Beeson, Samford University, AL	205-870-2718
●Escuela de Divinidad Campbell University, NC	910-893-1830
●Seminario Bautista del Sur Canadiense	403-932-6622
●Instituto Bíblico Bautista Fruitland, NC	704-685-8886
●Escuela de Divinidad M. Christopher White, NC	704-406-4400
●Escuela de Teología James y Carolyn McAfee, GA	678-547-6470
●Centro de Estudios Teológicos John Leland	703-812-4757
●Escuela de Divinidad George Truett, Baylor University, TX	254-710-3755
●Escuela de Divinidad de Wake Forest University, NC	336-758-5121
●Seminario Bíblico Rio Grande, TX	956-380-8100
●Seminario Bíblico Hispano, Chicago, IL	773-385-8364

APÉNDICE 13

INSTITUCIONES, SEMINARIOS, Y COLEGIOS

(Cont).

Escuelas Selected Acreditadas por ATS

Números de Teléfono:

●Escuela Teológica Andover Newton, MA	617-964-1100
●Seminario Teológico Asbury, KY	606-858-3581
●Escuela de Teología Candler, Emory University	404-727-6324
●Seminario Teológico de Central Baptist, KS	913-667-5700
●Escuela de Divinidad Colgate Rochester Crozer, NY	585-271-1320
●Seminario Bíblico Columbia, SC	803-754-4100
●Seminario Teológico Columbia, GA	404-378-8821
●Seminario Teológico de Dallas, TX	214-824-3094
●Seminario Conservador Teológico de Denver, CO	303-761-2482
●Escuela Teológica de Drew University, NJ	973-408-3258
●Escuela de Divinidad de Duke University, NC	919-660-3401
●Seminario Teológico Erskine, SC	864-379-8885
●Seminario Teológico Fuller, CA	626-584-5200
●Seminario Teológico Gordon-Conwell, MA	978-468-7111
●Seminario Hartford, CT	860-509-9500
●Escuela de Divinidad de Harvard University, MA	617-495-5761
●Seminario Teológico Hood, NC	704-636-7611
●Seminario Teológico Lexington, KY	859-252-0361
●Seminario Teológico Bautista Northern, IL	630-620-2100
●Escuela de Teología de Oral Roberts University, OK	918-495-7016
●Seminario Teológico Princeton, NJ	609-921-8300
●Seminario Teológico Reformado, MS	601-923-1600
●Escuela de Divinidad de Regent University, VA	757-226-4537
●Escuela de Divinidad Shaw, NC	919-546-8569
●Escuela de Teología Talbot, CA	310-903-4816
●Escuela de Divinidad Trinity Evangelical, IL	847-945-8800
●Seminario Teológico Union, NY	212-280-1403
●Seminario Teológico Union en Virginia, VA	804-355-0671
●Escuela de Divinidad de University of Chicago, IL	773-702-8200
●Escuela de Divinidad de Vanderbilt University, TN	615-322-2776
●Seminario Teológico Wesley, DC	202-885-8600
●Seminario Teológico Westminster, PA	215-887-5511
●Escuela de Divinidad de Yale University, CT	203-432-5303
●Seminario Teológico Bautista Liberty, VA	804-582-2000
●Instituto Bíblico Moody, IL	312-329-4000

APÉNDICE 14

EJEMPLO DE CARTA PARA VERIFICAR LAS REFERENCIAS

Fecha

Dirección

Querido(a) _____:

El Equipo de la Búsqueda de Pastor de nombre de la iglesia de nombre de la ciudad está interesado en el hermano nombre del candidato. Hemos recibido su permiso de hacer contacto con sus referencias para verificar su fondo personal y ministerial. Apreciáramos grandemente si pudieras tomar unos minutos para responder a las siguientes preguntas. Puedes estar seguro(a) que lo que compartas será protegido con toda confidencialidad. Por favor, regrese la forma incluida en el sobre sellado, con nuestra dirección, lo pronto posible. Muchísimas gracias por su tiempo y cooperación.

En Cristo,

Firma del miembro

Nombre del Miembro del Equipo

Miembro del Equipo de la Búsqueda del Pastor

APÉNDICE 14

EJEMPLO DE CUESTIONARIO PARA LAS REFERENCIAS

1. ¿Cómo conoces al hermano _____ ?

2. ¿Por cuánto tiempo lo conoces? _____

3. Le voy a compartir algunas áreas que nuestro equipo siente que son importantes y queremos saber cómo usted evaluaría al hermano usando la escala del 1 al 5, con el 1 siendo la categoría más baja y el 5 siendo la más alta.

A. Un buen hombre familiar	1	2	3	4	5
B. La madurez espiritual	1	2	3	4	5
C. La honestidad	1	2	3	4	5
D. La ética de trabajar	1	2	3	4	5
E. Un buen pastor	1	2	3	4	5
F. El amor hacia la gente	1	2	3	4	5
G. Una relación buena con la gente	1	2	3	4	5
H. Predicador	1	2	3	4	5
I. Maestro	1	2	3	4	5
J. Administrador	1	2	3	4	5
K. La madurez emocional	1	2	3	4	5
L. El tratar con conflicto	1	2	3	4	5
M. Confianza (Confiable)	1	2	3	4	5
N. El manejo de dinero	1	2	3	4	5
O. La capacidad de transigencia	1	2	3	4	5
P. Afectuoso y simpático	1	2	3	4	5
Q. Flexible	1	2	3	4	5

4. ¿Cuáles dirías que son sus habilidades más grande para el ministerio? _____

APÉNDICE 14

EJEMPLO DE CUESTIONARIO PARA LAS REFERENCIAS (Cont.)

5. ¿Por qué crees que él está dispuesto a irse de su iglesia presente en este tiempo? _____

6. De acuerdo a tu conocimiento, ¿se le ha pedido renunciar de alguna iglesia pasada? ¿Por cuál razón? _____

7. ¿Estás consciente de algunos esqueletos (secretos) en su ropero, sean personal o profesional? (¿Ha sido acusado de abuso o acoso?) _____

8. ¿Estarías dispuesto de darnos el nombre y número de teléfono de una o dos personas que conocen al hermano _____?
- A. Nombre _____ Teléfono _____
- B. Nombre _____ Teléfono _____
9. ¿Estás dispuesto a recomendar al hermano _____ sin reservaciones?

10. ¿Puedes pensar de cualquier otra pregunta que debería hacer, pero no la he hecho? _____

11. ¿Si fueras el miembro de un Comité de Búsqueda de Pastor, ¿votarías a favor del llamado del hermano _____ a ser tu pastor nuevo? _____

APÉNDICE 15

EJEMPLO DE CARTA ENVIADA A TODOS LOS CANDIDATOS AL RECIBIR SU RESUME (CURRÍCULO VITAE)

Fecha

Dirección

Querido Nombre del Candidato,

Hemos recibido su resume (currículo vitae) para la consideración de la posición de pastor principal de nombre de la iglesia. Le pedimos que ore por nosotros durante este tiempo de transición. Esté seguro que estamos fielmente comprometidos en buscar en oración la voluntad de Dios, e igualmente el mantener el más alto nivel de confidencialidad a través del proceso de la búsqueda.

Aceptaremos resumes hasta la fecha tope. Su resume será puesto con los demás que hemos recibido. Después de un periodo de oración y discusión, una selección será hecha para reducir la fuente de los candidatos. Esperamos hacer esta decisión de primera reducción para la fecha. Si somos guiados a continuar a considerarlo como un candidato haremos contacto con usted en ese tiempo para pedirle más información. Estamos comprometidos en tener un proceso ordenado y consideraremos seriamente a un varón a la vez.

Gracias por su solicitud a la voluntad del Señor. Oramos que Dios lo continúe usando grandemente en su presente lugar de servicio, y dirige sus pasos claramente en el futuro.

En Cristo,

Presidente del Comité
de la Búsqueda del Pastor

APÉNDICE 16

EJEMPLO DE HERRAMIENTA PARA CALIFICAR LOS RESUMES

Nombre del Candidato: _____

Miembro del Comité _____ Fecha: _____

EDUCACIÓN:

Asociado, Bachillerato	3 puntos
Maestría: MDiv/MRE/MACE (cualquiera)	5 puntos
Maestrías adicionales	7 puntos cada uno
Doctorado: DMin/DEdMin/PhD	10 puntos
Otros certificados: no degree	1 punto cada uno

Puntuación: _____

EDAD:

65+ Años	1 punto
51-64 Años	3 puntos
40-50 Años	5 puntos
35-39 Años	7 puntos
30-34 Años	5 puntos
23-29 Años	3 puntos
22 años y menos	1 punto

Puntuación: _____

AÑOS DE EXPERIENCIA PASTORAL

0-4 años	1 punto
5 años	3 puntos
5-10 años	5 puntos
10+ años	7 puntos

Puntuación: _____

EJEMPLO DE HERRAMIENTA PARA CALIFICAR LOS RESUMES (Cont.)

2-4 años	3 puntos
5-7 años	7 puntos
7+ años	9 puntos

No	0 puntos
Sí	10 puntos

PUNTUACIÓN TOTAL: _____

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

APÉNDICE 17

EJEMPLO DE CARTA ENVIADA A LOS CANDIDATOS QUE HAN DEJADO DE SER CONSIDERADOS

Fecha

Dirección

Querido Nombre del Candidato,

El Comité de la Búsqueda de la nombre de la iglesia ha reducido la fuente de los candidatos para la posición del pastor principal. Hemos orado sobre resumes y hemos revisado cada uno de ellos. Aunque usted tiene un número de cualidades positivas, hemos sido guiados en este tiempo por el Espíritu Santo de Dios a tomar otra dirección.

Gracias por su disponibilidad en permitir que su nombre sea considerado. Reconocemos que el proceso no es perfecto, si por alguna razón fuéramos guiados a regresar a usted en el futuro es nuestra oración que esté dispuesto a conversar con nosotros.

El Señor le bendiga y derrame Su favor sobre su vida y ministerio. Apreciáramos que continúe orando por nosotros, mientras continuamos la búsqueda.

En Cristo,

Presidente del Comité
de la Búsqueda del Pastor

APÉNDICE 18

EJEMPLO DE CARTA ENVIADA A LOS CANDIDATOS QUE CONTINUAN SIENDO CONSIDERADOS

Fecha

Dirección

Querido Nombre del Candidato,

El Comité de la Búsqueda de la nombre de la iglesia ha reducido la fuente de los candidatos para la posición del pastor principal. Hemos orando sobre resumes y hemos revisado cada uno de ellos. Usted tiene un número de cualidades positivas que están en línea con el pastor que nuestra iglesia necesita. Entonces, hemos sido guiados en este tiempo por el Espíritu Santo de Dios en poner su nombre en nuestra lista pequeña de candidatos.

Gracias por su disponibilidad en permitir que su nombre sea considerado. Reconocemos que el proceso no es perfecto, sin embargo, necesitamos saber si usted está todavía interesado en la posición.

Gracias por su paciencia. El Señor le bendiga y derrame Su favor sobre su vida y ministerio. Apreciaríamos que continúe orando por nosotros, mientras continuamos la búsqueda.

En Cristo,

Presidente del Comité
de la Búsqueda del Pastor

APÉNDICE 19
**EJEMPLO DE PERMISO PARA HACER UNA INVESTIGACIÓN LEGAL,
EDUCACIONAL, Y DE CRÉDITO**

Yo, Nombre del Candidato, autorizo a la Nombre de la Iglesia de Ciudad y Estado
a conducir una investigación de mi historia legal, educacional, y de crédito con todos las fuentes apropiadas. Tal información se puede obtener por los años de _____
hasta el presente tiempo.

Nombre completo y legal del Pastor _____

Número de Licencia para Conducir _____

Número de Seguro Social del Pastor _____

Nombre del Pastor de Molde

Firma del Pastor

Fecha de hoy

APÉNDICE 20

Compañías y Agencias de Servicios de Investigación Legal, Educativa, y de Crédito

En un deseo de ayudar a tu iglesia a acelerar las investigaciones de antecedentes legales, educativos y de crédito, he incluido una lista de posible compañías, en vez de que tu convención sea un intermediario. Notarás que la lista que te proveo es simplemente una referencia fácil y no ofrezco un endorso de sus servicios.

En el futuro, mientras conduzcas investigaciones de antecedentes legales, por favor, contacta a la compañía de tu preferencia y abre una cuenta con ella para que tu iglesia pueda tener un acceso fácil.

Te recuerdo, que una investigación apropiada, incluyendo la de los obreros de jóvenes y niños e igualmente el personal de la iglesia, es el primer paso para cumplir con toda diligencia.

SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN DE ANTECEDENTES LEGALES PARA LAS IGLESIAS

LifeWay, Guide Stone y compañías de seguro, que aseguran principalmente a las iglesias, tienen acuerdos con varias compañías de investigación de antecedentes y le dan precios y cuotas especiales a los clientes que se registren. La información para obtener acceso a sus páginas en el Internet, los precios y las cuotas especiales están en la lista que sigue. Estos y cualquier servicio acreditado te puede proveer lo que necesitas para cumplir con tu diligencia de obtener la investigación de antecedentes legales, educativos y de crédito. No endorso a nadie. Las referencias que te proveo son solo para facilitar tu búsqueda.

La información y los precios en la lista que sigue estaban en efecto en Septiembre del 2014.

PROTECT MY MINISTRY (PROTÉGÉ MI MINISTERIO)

No se requiere afiliación para ir a www.GuideStone.org - haz clic en *Property & Casualty* - haz clic en *Safety Toolkit* - haz clic en *Staff & Volunteers* - haz clic en *Background Checks*

Registración/Precio para Suscribirse: Ningún

Método de Pago: Mensual

Investigación Básica de Antecedentes: \$ 7.50

Chequeo de MVD: \$ 3.00

Forma de Permiso de Investigación de Antecedentes: Requieren la forma *Protect My Ministry*

=====

Si tienes seguro por medio de **Brotherhood Mutual Insurance** vete a **BrotherhoodMutual.com** - haz clic en *Resources* - haz clic en *Background Screening Options*

Registración/Precio para suscribir: \$39.00

Método de Pago: Mensual

Investigación Básica de Antecedentes: \$ 7.50

Chequeo de MVD: \$ 5.00

Forma de Permiso de Investigación de Antecedentes: Requieren la forma *Protect My Ministry*

APÉNDICE 20 (Cont.)

Compañías y Agencias de Servicios de Investigación Legal, Educativa, y de Crédito

BACKGROUNDCHECKS.COM

No se requiere alguna afiliación para ir a www.LifeWay.com - haz clic en *Services* - haz clic en *Church Administration* - haz clic en *Background Check*

Registración/Costo de Sign Up: \$ 14.95

Método de Pago: Tarjeta de crédito, recibo mensual

Investigación Básica de Antecedentes: \$ 10.00

Investigación de MVD: \$ 6.00 + cuotas estatales

Forma de Permiso de Investigación de Antecedentes: Cualquier (Backgroundchecks.com provee una forma)

FIRST ADVANTAGE (Anteriormente Lexis Nexis)

Si tienes seguro con **Church Mutual Insurance** vete a www.ChurchMutual.com - haz clic en *Safety Resources* - haz clic en *Background Screening*

Registración/Costo de Sign Up: Ningún

Método de Pago: Tarjeta de crédito

Investigación Básica de Antecedentes: \$ 6.00

Investigación de MVD: \$ 3.50 + cuotas estatales

Forma de Permiso de Investigación de Antecedentes: Cualquier (First Advantage provee una forma)

SAFE HIRING SOLUTIONS

Si tienes seguro con **Brotherhood Mutual Insurance** vete a www.Brotherhood Mutual Insurance - haz clic en *Resources* - haz clic en *Background Screening Options*

Registración/Costo de Sign Up: Ningún

Método de Pago: Recibo mensual

Investigación Básica de Antecedentes: \$ 16.95

Investigación de MVD: \$ 3.50 + cuotas estatales

Forma de Permiso de Investigación de Antecedentes: Safe Hiring Solutions requiere una forma

SINGLE SOURCE

Si tienes seguro con **Guide One Insurance** vete a <https://www.guideone.com/> - haz clic en *Churches* - haz clic en *Safety Resources* - haz clic en *Child & Youth Safety* - haz clic en *Background Checks*

Para obtener acceso de los precios, matrícula, e información adicional llama a *Single Source* al 1-877-688-8889.

Registración/Costo de Sign Up: Ningún

Método de Pago: Recibo mensual

Investigación Básica de Antecedentes: \$ 7.95

Investigación de MVD: \$ 10.95 + cuotas estatales

Forma de Permiso de Investigación de Antecedentes: Cualquiera (Single Source provee la forma)

APÉNDICE 20 (Cont.)
Compañías y Agencias de Servicios de Investigación Legal,
Educacional, y de Crédito

CHRISTIANBACKGROUNDCHECKS.COM

Llama al 1-816-463-9278 para obtener los detalles sobre precios especiales para BCNM.
Forma de Permiso de Investigación de Antecedentes: Cualquier
(christianbackgroundchecks.com puede proveer formas.)

APÉNDICE 21

Cuestionario para el Candidato Pastoral

Candidato Pastoral _____ Fecha _____

1. Fuera de violaciones de manejar, ¿Ha sido usted acusado o ha recibido la convicción de alguna ofensa criminal?

Si respondió sí, explique las circunstancias y disposiciones _____

2. Por favor comparta las violaciones de manejar de las que has sido acusado o has recibido la convicción durante los últimos tres (3) años.

3. ¿Ha sido usted el participe de una demanda civil? _____

Si respondió sí, por favor, explique. _____

4. ¿Se ha registrado o ha solicitado alguna vez para bancarrota? _____

Si respondió sí, por favor, explique. _____

5. ¿Ha sido usted disciplinado por alguna agencia profesional, privada o pública?

6. ¿Ha sido usted despedido por el voto de una congregación del empleo de una iglesia?

Si respondió sí, explique. _____

7. ¿Ha renunciando usted de alguna posición en una iglesia o empleo como resultado del ser acusado de alguna mala conducta? Si respondió sí, _____

8. ¿Ha recibido usted tratamiento por el abuso de alcohol o drogas? _____

Traducido de *Finding a New Pastor for Your Church*

APÉNDICE 21

Cuestionario para el Candidato Pastoral (Cont.)

9. ¿Ha sido usted internado, intencional, voluntaria o de alguna otra manera, a un hospital de cuidado psiquiátrico? _____

10. ¿Ha sido usted acusado o recibido la convicción formal del abuso de esposa o niños? _____

11. ¿Ha sido usted abusado sexualmente? _____
12. ¿Ha sido usted arrestado, acusado o recibido la convicción o alegación sobre cualquier cosa? _____ Si respondió sí, por favor, explique. _____

13. ¿Le han acusado, delante de una iglesia, una agencia gubernatura civil, o la corte, los empleados, el personal, los miembros u otras personas con las que has trabajado de acoso? _____ Si respondió sí, por favor, explique. _____

14. ¿Es usted un residente legal o ciudadano de los EEUU? _____
15. ¿Está usted en el presente tiempo bajo algún cuidado medico continuo que pueda impactar su habilidad de cumplir con sus responsabilidades como pastor? _____ Si respondió sí, por favor, explique. _____

16. ¿Cuántas veces se ha casado? _____ ¿Cuántas veces se ha casado su esposa? _____
17. ¿En cuales estados ha tenido usted licencia de manejar en los últimos 10 años? _____

Firmado por _____

APÉNDICE 22

GUIA PARA EVALUAR SERMONES Y ESTUDIOS BÍBLICOS

Nombre del Ministro _____

Abajo están áreas que se deben considerar al evaluar un sermón o estudio bíblico. El Comité puede desear añadir otras áreas más. Estas áreas, a lo mejor, no se encajarán con cada sermón. Esta forma es simplemente una ayuda para crear intencionalidad y propósito a la experiencia de evaluar sermones y estudios bíblicos. Por favor, califique los artículos usando (1) pobre, (2) bueno, (3) muy bueno, y (4) excelente.

1. Bien vestido	1	2	3	4
2. Fácil de escuchar	1	2	3	4
3. Buen contenido	1	2	3	4
4. Actitud positive	1	2	3	4
5. Inspirador	1	2	3	4
6. Buen y apropiado humor	1	2	3	4
7. Bien preparado	1	2	3	4
8. Mensaje claro	1	2	3	4
9. Puntos bien hechos	1	2	3	4
10. Buenas transiciones	1	2	3	4
11. Difunde ternura	1	2	3	4
12. Buena gramática	1	2	3	4
13. Buena dicción	1	2	3	4
14. Buen uso de las Escrituras	1	2	3	4
15. Buenas ilustraciones	1	2	3	4
16. Longitud apropiada	1	2	3	4
17. Buena invitación	1	2	3	4
18. Buena aplicación	1	2	3	4
19. Motivador	1	2	3	4
20. Sana doctrina	1	2	3	4
21. De ayuda	1	2	3	4
22. Desafiador	1	2	3	4
23.	1	2	3	4
24.	1	2	3	4
25.	1	2	3	4

Notas:

APÉNDICE 23

Lo Que El Comité Desea Saber del Candidato Pastoral

1. Su nombre
2. Información de contacto
3. Estatus de matrimonio
4. Educación
5. Afiliación eclesiástica (SBC, u otra afiliación)
6. Posiciones Ministeriales
7. Experiencias de Ministerio/en las Misiones
8. Experiencias Multiculturales
9. Experiencia de empleo secular
10. Metas personales/ministerio
11. Posiciones teológicas
12. Enfoque de ministerio
13. Preferencia del estilo de culto
14. Preferencias de locación (ciudad, suburbio, campo, pueblo pequeño, etc.)
15. Intereses, actividades, pasatiempos
16. Perfil de personalidad, tipo de liderazgo, dones espirituales, etc.
17. Por qué desea moverse a su área
18. Está su esposa preparada para hacer ese cambio
19. Testimonio de su conversión a Cristo
20. Testimonio de su llamado al ministerio vocacional
21. Su devocional
22. Cualidades de su carácter
23. Actividad en los medios (redes) sociales
24. Su efectividad en los ministerios presente y pasados
25. Cómo desarrollar, reproduce y multiplica líderes
26. Conocimiento de fuerzas y debilidades (o áreas de crecimiento)
27. Cómo responde a la crítica, las crisis, y las confrontaciones
28. Sermones en video o grabaciones
29. Sus modelos en el ministerio (aparte de Cristo)
30. Libros que ha leído recién
31. Investigación de antecedentes (criminal, financiero, legal)
32. Las finanzas personales (deudas)
33. Tipo de liderazgo (jugar en equipo, se le puede enseñar)
34. Es diezmero
- 35.
- 36.
- 37.
- 38.
- 39.
- 40.

APÉNDICE 24

Un Ejemplo del Pacto entre el Pastor y la Iglesia

1. La Responsabilidad del Pastor a la Iglesia

- 1.01 Proclamar el evangelio con la meta de alcanzar a la gente para Cristo y fomentar crecimiento académico, emocional, social y espiritual.
- 1.02 Amar y afirmar a las personas y familias adentro del compañerismo sin parcialidad y prejuicio.
- 1.03 Proveer consejería a los miembros y los que no son miembros y mantener confidencial tal comunicación.
- 1.04 Servir como el administrador de los programas y ministerios de la iglesia facilitando la comunicación y recomendando los ministerios/programas apropiados a las personas apropiadas.
- 1.05 Trabajar con los comités, las organizaciones y las juntas en el desarrollo y la implementación de los programas del ministerio y la misión. Los presidentes de los comités, las organizaciones y las juntas tienen la responsabilidad de sus oficinas con el consejo del pastor como se desee y necesite. Todos los comités, las organizaciones y las juntas son últimamente responsables a la iglesia de donde reciben su autoridad y sus responsabilidades son definidas.
- 1.06 Será el miembro ex-oficio de todos los comités, incluyendo el Comité del Personal y el diaconado. El pastor ofrecerá, como un miembro de tales comités, pericia y consejo pero no tendrá voto.
- 1.07 Dará superintendencia y dirigirá la oficina de la iglesia, supervisando el personal asalariado de la iglesia, asegurando que el calendario de la iglesia es mantenido, representando a la iglesia a las visitas y a otras personas que tengan contacto con la iglesia, aconsejando a otros miembros de la iglesia sobre información que necesiten para cumplir con sus obligaciones como oficiales de la iglesia y sirviendo en otras actividades razonables relacionadas con la oficina de la iglesia.
- 1.08 Establecerá y anunciará las horas de la oficina de la iglesia. Generalmente, buscará mantener horas de oficina para el beneficio de todos los miembros de la iglesia y negocios relacionados con la iglesia; en tiempos de ausencia, la secretaria de la iglesia debe estar informada sobre cómo contactar al pastor.
- 1.09 Visitará a los enfermos, los ancianos y los afligidos y mantendrá contacto con la membresía en su totalidad.
- 1.10 Animará a las personas, los programas y ministerios de la familia de la iglesia.
- 1.11 Estará activamente involucrado en y apoyará a la asociación Bautista local, la Convención Bautista Estatal, y la denominación en su labor y ministerios.

2. La Responsabilidad de la Iglesia al Pastor

- 2.01 Mostrará sensibilidad a las necesidades físicas, espiritual y emocional del pastor y su familia.

APÉNDICE 24

Un Ejemplo del Pacto entre el Pastor y la Iglesia (Cont.)

- 2.02 Orará por el ministerio del pastor, afirmará los esfuerzos y trabajará con el pastor con el fin de lograr la voluntad de Dios en la iglesia y la comunidad.
- 2.03 Le dará al pastor la completa responsabilidad del programa de la predicación de la iglesia con el privilegio de llamar a otros a participar.
- 2.04 Le dará al pastor la responsabilidad de la administración de las ordenanzas del bautismo y la Cena del Señor como sea compartida en el compañerismo y el recibir nuevos miembros y ayudar con su orientación.
- 2.05 El apoyar al pastor en el ministerio de la predicación y cooperar con el pastor sugiriendo programas y proveyendo grupos como el de los diáconos para que actúen como los proveedores de ministerio.
- 2.06 El reconocer que todos somos seres humanos imperfectos que buscan servir a un Dios perfecto.
- 2.07 El estar dispuesto a informar al pastor de mal entendimientos en orden que los errores sean corregidos.

3. Las Pautas del Trabajo

- 3.01 El llamado de un pastor también incluye el firmar un pacto que se ha leído y aprobado por los miembros y firmado por el presidente de los diáconos o el moderador de la iglesia.
- 3.02 La iglesia será responsable por el seguro de lo contenido en la oficina del pastor de la iglesia y seguro de la mala practica como sea apropiado.
- 3.03 La iglesia le proveerá al pastor los recursos apropiados técnicos para facilitar a los líderes de la iglesia y a la secretaria de la iglesia la habilidad de contactar al pastor.
- 3.04 El comité de la selección del pastor se juntará con el pastor trimestralmente para evaluar y proveer realimentación durante el primer año de servicio.
- 3.05 Este pacto será repasado anualmente y renegociado como sea necesario. El pastor y la congregación necesitarán estar en acuerdo con cualquier cambio.

4. Las Pautas del Empleo

- 4.01 El pastor estará directamente responsable a la congregación en el cumplimiento de su ministerio. El pastor se reunirá anualmente con el Comité del Personal de la iglesia para repasar y evaluar el ministerio. El pastor supervisará, con los diáconos, el cuidado pastoral y la maduración de los miembros de la iglesia y proveerá un programa continuo y diversificado de los ministerios entre los miembros.
- 4.02 Como cortesía, se le pide al pastor que siempre asegure que un líder de la iglesia o la secretaria pueda contactar al pastor en case de emergencia.

APÉNDICE 24

Un Ejemplo del Pacto entre el Pastor y la Iglesia (Cont.)

- 4.03 Se espera que el pastor le de a la iglesia 48 horas de su tiempo durante la semana y que esté disponible para emergencias 24 horas al día, siete días a la semana.
- 4.04 Si el pastor necesita estar ausente por más de 36 horas, los líderes de la iglesia deben saber cómo contactar al pastor, o el pastor debe proveer un plan para que la persona cualificada pueda servir durante su ausencia.
- 4.05 Cuando el pastor esté fuera del campo por más de tres días, los diáconos deben saberlo en orden que las crisis sean cubiertas por otros líderes.
- 4.06 El pastor le dará a los diáconos un reporte mensual de las visitas, la membrecía, las necesidades personales y las actividades de la iglesia. En particular, después de tiempos arduos que demandan unas horas extremadas de trabajo durante el año eclesiástico, el pastor es animado a tomar tiempo libre para descansar y relajarse.
- 4.07 El pastor será permitido cuatro semanas de vacaciones, incluyendo cuatro domingos.
- 4.08 El pastor será permitido 30 días de enfermedad al año con salario completo y beneficios. Para una enfermedad prolongada, la continuación de compensación estará a la discreción de la iglesia.
- 4.09 El pastor será permitido dos semanas al año para avivamientos o continuación de educación; lo ultimo se podrá pagar de los fondos pro convencionales.
- 4.10 La iglesia proveerá para que alguien supla el pulpito en el caso de enfermedades, luto y vacación. El pastor será responsable de proveer para que alguien supla el pulpito cuando esté predicando en avivamientos en otros lugares.

5. El Cuidado Financiero

- 5.01 La iglesia estará en acuerdo de pagar por todos los gastos de mudanza, incluyendo una compañía de mudanza que el pastor seleccione. El pastor obtendrá, por lo menos, dos estimados para este gasto.
- 5.02 La iglesia estará en acuerdo de permitir que el pastor seleccione y compre una casa o alquile una casa o use la casa pastoral de la iglesia.
- 5.03 La iglesia estará en acuerdo de comenzar el periodo de compensación después del último día de la compensación de la previa iglesia—i.e., 31 de julio/1 de agosto – y el pastor estará en acuerdo de comenzar sus obligaciones nuevas en ese mismo día.
- 5.04 Los periodos regulares de compensación caerán en el 15 y último día de cada mes.
- 5.05 En el caso de despedida, se le dará cuidado para minimizar el trauma a la familia pastoral y al testimonio de la iglesia en la comunidad. Se proveerá un paquete de separación de un mes de compensación por cada año de servicio, con el mínimo de 3 meses.

APÉNDICE 25
Un Ejemplo Biográfico del Pastor y su Familia

FOTO DE LA FAMILIA

La Familia:

Dr. (Rev.)/Hno. _____

Educación

●High school

●Colegio

●Seminario

●Otra educación/certificaciones

Esposa:

Educación

Experiencia

Hijos:

Escuela

Trabajo

Experiencia Ministerial:

Fechas	Nombre de la Iglesia	Tamaño de la Iglesia	Posición Ministerial
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

Logros/Premios:

APÉNDICE 25

Un Ejemplo Biográfico del Pastor y su Familia (Cont.)

Pasatiempos:

Envolvimiento Cívico:

Filosofía del Ministerio:

Testimonio Personal:

Programa de Eventos:

Querido miembro,
Estás invitado a conocer a _____ y a su esposa, _____.
Hemos programados varias juntas para asegurar que todos los miembros puedan
Encontrar el tiempo que sea más conveniente para ellos.

Martes, 9 de agosto

7:00 p.m. Junta con los diáconos, lugar

Miércoles, 10 de agosto

9:00 a.m. Junta con el personal de la iglesia, lugar

6:30 p.m. Junta con los jóvenes, lugar

7:30 p.m. Junta con el coro, lugar

Jueves, 11 de agosto

1:00 p.m. Junta con los ancianos, lugar

6:00-8:00 p.m. Junta informal, lugar

APÉNDICE 25

Un Ejemplo Biográfico del Pastor y su Familia (Cont.)

Programa de Eventos:

Sábado, 13 de agosto

2:00 p.m.

Junta con el Comité del Personal, lugar

6:00-8:00 p.m.

Junta con los líderes de los diferentes ministerios, lugar

Domingo, 14 de agosto

11:00 a.m.

Servicio de Adoración, predicación.

12:15 p.m.

Compañerismo, salón social.

Miércoles, 17 de agosto

7:00 p.m.

Anuncio de junta de negocios para votar

Domingo, 21 de agosto

11:00 a.m.

Anuncio de junta de negocios para votar

Miércoles, 24 de agosto

7:00 p.m.

Junta especial para votar por el candidato

LA BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- Adams, Randy. *Guidance in the Pastor Search Journey* (Vancouver, WA: Northwest Baptist Convention, 2020).
- Case, J.V. *Pastor Search Committee Guide* (Bowling Green, KY: Kentucky Baptist Convention, 2020).
- Collins, Gary R. *Christian Counseling: A Comprehensive Guide* (Dallas, TX: Word Publishing, 1988), 15.
- Foshee, Howard B. *Broadman Church Manual* (Nashville, TN: Broadman Press, 1973).
- Harris, Ralph W., Stanley M. Horton, y Gayle Garrity Seaver. *The Complete Bible Library: The New Testament Study Bible Galatians-Philemon* (Springfield, MO: World Library Press, Inc., 1992).
- Hay, Aubrey and Bill Northcott, Gary Rickman, Richard Skidmore. *A Guide to the Pastor Search Process* (Franklin, TN: Tennessee Mission Board).
- Hill, Leonard. *Your Work on the Pulpit Committee* (Nashville, TN: Broadman Press, 1970).
- Maxwell, John C. *The Winning Attitude: Your Pathway to Personal Success* (Nashville, TN: Thomas Nelson Publishers, 1993).
- Maxwell, John C. *Relaciones 101* (Nashville, TN: Thomas Nelson Publishers, 2003).
- Oakes, Wayne M. *Finding a New Pastor for Your Church* (Cary, NC: North Carolina Baptists, 2007).
- Richards, Jim and Tony Wolfe. *Pastor Search Handbook* (Grapevine, TX: The Southern Baptists of Texas, 2019).
- Schultze, Quentin J., Badzinski, Diane M. *An Essential Guide to Interpersonal Communication* (Grand Rapids, MI: Baker Academic, 2015).
-*Pastor Search Committee Handbook* (Nashville, TN: LifeWay Press, 2002).

SOBRE EL AUTOR

SOBRE EL AUTOR

El Dr. Ricardo Rivera es un nativo de Puerto Rico. El nació en Cidra, Puerto Rico, pero se crió en Chicago, Illinois. A la edad de 16 años recibió a Cristo como su Señor y Salvador personal en la Iglesia Bautista Rockwell de Chicago. A la edad de 18 años de edad entró al servicio militar en la Marines de los EEUU. Recibió el llamado en llamado al ministerio vocacional en el año 1984.

Ricardo recibió su licenciatura asociada en ministerios pastorales del Seminario Teológico Bautista de Nueva Orleans, Lousiana en el año 1986, el bachillerato de artes de Trinity College de Deerfield, Illinois en el año 1991, la maestría en educación cristiana y el doctorado del ministerio educacional del Seminario Teológico Bautista de Nueva Orleans en el año 1999 y 2020.

El pastor Rivera ha servido como pastor de misión y plantador de iglesias en Louisiana e Illinois. Fue pastor de misiones y educación en Texas. Sirvió como pastor principal en Nuevo México. En el presente tiempo es el estratega de la Convención General Bautista de Nuevo México para la obra hispana.

Ricardo ha estado casado con Lillian Rivera por 43 años. Ellos tienen cinco hijos adultos, cinco nietos, y una nieta. Residen en Rio Rancho, Nuevo México.

