

Qué hacer cuando la iglesia se queda sin pastor

Compilado por Ricardo Hernández

Buscar un nuevo pastor, es como buscar con quién casarse.

Paso #1 Elección del Comité de Púlpito o Comité de Búsqueda Pastoral

1. La iglesia, en sesión de negocios, debe elegir a los miembros de este comité. En el comité debe haber una amplia representación de las distintas sociedades y ministerios de la iglesia (mujeres, varones, jóvenes, diáconos, síndicos, etc.).
2. El propósito del comité es presentar a la iglesia un candidato calificado para que ejerza el pastorado.
3. Número de miembros del comité: Por lo menos cinco miembros.

Interinato

1. Establecer arreglo con la persona que será pastor interino para especificar lo que se espera de ella. Se debe especificar cuánto tiempo ejercerá el interinato, y si es candidato para la posición permanente o no.
2. Las responsabilidades de esta persona son básicamente dos:
 - a. Preparar la congregación para la llegada del nuevo pastor.
 - b. Mantener a la congregación saludable en su ministerio.

Paso #2 Instrucciones generales al Comité de Búsqueda Pastoral

- A. Toda información, conversaciones y decisiones relativas a las personas candidatas se mantendrán estrictamente confidenciales.
- B. Las personas candidatas no serán invitadas a predicar en la iglesia hasta el tiempo que el Comité de Búsqueda lo considere apropiado.
- C. Mantener a la iglesia informada:
 1. Del proceso usado para seleccionar el candidato.
 2. Del programa del Comité.
 3. Informándole a la iglesia la reseña biográfica y ministerial de la persona a considerarse.

Paso #3 Instrucciones a la iglesia por el Comité de Búsqueda Pastoral

- A. Orar por el Comité de Búsqueda Pastoral.
- B. Se pedirán nombres de candidatos a la congregación. Esto se anunciará públicamente a toda la iglesia. Los nombres se darán por escrito a miembros del Comité de Búsqueda.

Se proveerá de presupuesto (fondos) para gastos del Comité y para traer personas a ser entrevistadas.

Paso #4 Hacer una reseña histórica de la iglesia

El Comité de Búsqueda Pastoral debe preparar una reseña histórica de la iglesia, la cual debe de incluir lo siguiente:

A. Tipo de iglesia

1. Bilingüe o no.
2. Carismática (describir el estilo).
3. Tradicional (describir el estilo).

B. Programa

1. Servicios y asistencia
2. Campañas celebradas durante el año.
3. Retiros y campamentos.

C. Tamaño de membresía y componentes

1. Junta o juntas
2. Comités
3. Sociedades
4. Número de miembros y número de adultos, jóvenes y niños.
5. Coros o grupos musicales.

D. Comunidad

1. Población; número de hispanos; otros.
2. Residencial, urbana, rural, etc.
3. Estable, cambiando en población.

E. Edificio

1. Facilidades adecuadas, o se necesita espacio para crecer.
2. Casa pastoral.
3. Hipotecas (mortgages) y otras deudas.
4. Necesidades para el futuro.

F. Presupuesto

1. copia del presupuesto
2. Ingreso per cápita

G. Necesidades inmediatas

1. Entre adultos, jóvenes, niños
2. En la comunidad
3. De evangelización
4. De educación cristiana

5. De mayordomía
6. De crecimiento de la iglesia
7. ¿Recibe la iglesia ayuda financiera de la denominación?

H. Necesidades para el futuro

1. Crecimiento de la iglesia
2. Trabajo comunitario
3. Mayordomía

Paso # 5 Anotar las cualidades y habilidades del pastor que se necesita, las cuales satisfagan las necesidades de la iglesia. El historial incluirá algunos de los siguientes criterios, pero no se limita a estos.

- A. Persona de sensibilidad espiritual.
- B. Habilidades: predicador, administrador, consejero, visitador, evangelista, maestro, líder de adultos, de jóvenes, de niños, experto en mayordomía, en educación cristiana, etc.
- C. Doctrina y orientación teológica: tradicional, progresista, carismática, celular, etc.
- D. Educación
 1. Académica
 2. Teológica
- E. Condición Ministerial
 1. Ordenado
 2. Seminarista
 3. Bi-vocacional
- F. Bilingüe
- G. Relaciones denominacionales: Con la Convención Bautista Hispana y con la denominación correspondiente.

Paso # 6 Fuentes para proveerse de nombres de candidatos

- A. Los nombres pueden venir de varias fuentes:
 1. La Convención Bautista Hispana
 2. La oficina denominacional
 3. Los miembros de la iglesia.
 4. El mismo Comité de Búsqueda.

Paso # 7 Establecer lista de candidatos

- A. Seleccionar los nombres de aquellas personas que satisfagan las necesidades de la iglesia, estableciéndose una lista de nombres en orden de preferencia. Si es posible, dicha lista debe contener de tres a cinco nombres.

1. Si alguna persona sabía que estaba siendo considerada y es eliminada, debe informársele inmediatamente por escrito que ya no es candidata.
- B. Se escribe a las personas en la lista indicándoles que están siendo consideradas. Al escribirles se le incluye la reseña histórica de la iglesia para facilitarles basar su interés en ser considerados; si no contestan dentro de cierto tiempo, sus nombres serán eliminados.

Paso # 8 Contactos y entrevistas

- A. Familiarizarse con todos los candidatos por medio de las referencias. El presidente de la Convención o el ministro denominacional hispano es importante en este proceso ya que esta persona usualmente conoce los candidatos.
- B. Se debe invitar al candidato a predicar.
- C. Se establecen entrevistas con los candidatos.
 1. Se preparan las preguntas para la entrevista.
 2. Discutir la reseña de la iglesia.
 3. Mostrarle la constitución de la iglesia y el presupuesto.
 4. El candidato comparte sus expectativas de la iglesia en términos de ministerio.
 5. Expectativas personales: salario, vivienda, gastos de mudanza, vacaciones, días libres, beneficios médicos y pensión, gastos ministeriales (gasolina, educación continuada, etc.).
 6. Fecha disponible para empezar el pastorado si la iglesia ofrece un llamamiento.
- D. El Comité debe entrevistar más de una persona.
- E. Después de las entrevistas se establecerá una lista de estas personas en orden de preferencia.

Paso # 9 Contactos adicionales

- A. Avisarle a la persona candidata número uno que ha sido seleccionada para una entrevista adicional e invitarle, con su cónyuge, a pasar un fin de semana con la congregación. Se le debe informar de antemano a la congregación de esta visita.
 1. El comité se reúne con ellos en caso de que necesite información adicional o clarificación sobre la entrevista anterior.
 2. La persona candidata predicará en esta ocasión.
 3. Ese mismo día la iglesia recibirá el informe del Comité con relación a esta persona.

4. La congregación puede interrogar al candidato en esta ocasión si así lo desea y entrar en diálogo con ella.
5. También, puede tomar el voto sobre la persona candidata en ausencia de ella de la reunión.

Paso # 10 Reunión de Negocios después de la visita del candidato

- A. La sesión regular o extraordinaria de negocios a la cual todos los miembros de la iglesia son previamente invitados, se debe tener una semana después de la visita del candidato. La razón es que así la congregación ha tenido tiempo de reflexionar sobre sus impresiones, intercambiar ideas y a la vez orar para que la decisión sea hecha sabiamente y por el bien, tanto de la iglesia como de la persona candidata. La persona candidata no tiene que estar presente.
- B. El comité presentará solamente el nombre de esta persona en esta ocasión.
- C. Si esta persona es aceptada por la congregación, el presidente del comité le hablará personalmente o por teléfono y le escribirá informándole de la decisión. Si no es aceptada también se le informará; se volverá entonces al Paso # 9 punto A, y se continuará el proceso con el candidato número dos.
- D. Es costumbre y a la vez un acto de cortesía notificar a las otras personas candidatas una vez que la iglesia ha seleccionado el pastor que buscaba.

Entrevista

Preguntas que el Comité de Búsqueda Pastoral debe hacer a la persona candidata al pastorado.

1. ¿Nos hace el favor de decirnos algo sobre sus antecedentes, su vida en general, su familia, su salud y la de su familia?
2. ¿Puede describir cómo planea la predicación durante un año?
3. ¿En rasgos generales, nos podría dar usted una idea de cómo organiza su semana de actividades como pastor?
4. ¿Cuál es su posición teológica: tradicional, progresista, carismática?
5. ¿Cuál es su estilo como administrador en la iglesia? ¿Cómo trabaja con las juntas, comités, y otros grupos de la iglesia?
6. ¿Qué programa o actividad sugiere usted para que la iglesia crezca? ¿Qué significa para usted “crecimiento” de la iglesia?
7. ¿Puede describir la práctica que ha usado en la visitación?
8. ¿Qué tan importante es para usted el grupo de damas, jóvenes, varones, niños, Escuela

Bíblica Dominical?

9. ¿Qué prioridades debe seguir la iglesia? ¿Cómo se implementan éstas?
10. ¿Cómo le hace frente a los conflictos en la iglesia?
11. ¿Cómo maneja la crítica hacia usted y su familia?
12. ¿Cómo debe la iglesia trabajar en y para la comunidad?
13. ¿Participa usted activamente con nuestra denominación y con nuestra Convención Bautista Hispana?
14. ¿Qué otros intereses tiene usted fuera de la iglesia?
15. ¿Qué tipo de recreación disfruta usted?
16. ¿Qué espera de la congregación en términos de cooperación y sostenimiento?
17. ¿En qué áreas de trabajo tiene mayor experiencia? ¿En qué áreas tiene menos?
18. ¿Tiene alguna pregunta para nosotros?

Modelo de Servicio de Instalación

- Preludio
- Llamamiento a la adoración
- Himno
- Oración de Invocación
- Lectura de las Sagradas Escrituras
- Música especial
- Presentación del nuevo Pastor y su familia
- Saludos de representantes de iglesias
- Sermón (de 15 a 20 minutos)
- Recomendaciones al Pastor
- Recomendaciones a la congregación
- Oración de dedicación
- Palabras por el nuevo pastor
- Himno
- Bendición por el nuevo pastor