

MANUAL DE FORMACIÓN PASTORAL



IGLESIA METODISTA LIBRE
Latinoamérica

MANUAL DE FORMACIÓN PASTORAL

GUÍA PARA JUNTAS DE PREPARACIÓN Y CONSEJO MINISTERIAL



...Todo debe hacerse de una manera apropiada y con orden.

1 Corintios 14:40

IGLESIA METODISTA LIBRE
Latinoamérica

Equipo Directivo

Directora de área

Dra. Delia Nüesch-Olver

Equipo de Formación Pastoral Latinoamérica

Dr. Paul Olver, Dr. Glenn Lorenz y Dr. Ricardo Gómez

Coordinador de proyecto

John Jairo Leal Rincón

Equipo de Trabajo

Beth Gómez, Jennifer Porras Pabón, Luis Fernando Pérez Rojas y Shirley Yomara Cadena Maldonado

Diseñador

Johan Ferney Ríos Arboleda



Permitimos a otros distribuir, remezclar, retocar y crear a partir de esta obra de modo no comercial, siempre y cuando nos den crédito y licencien sus nuevas creaciones bajo las mismas condiciones.

Elaborado en Medellín, Colombia

2018

A lo largo de todos los manuales podrá encontrar algunos de los siguientes íconos. En ocasiones puede encontrar dos de estos íconos fusionados, esto implica que tiene el significado de los dos. A continuación se los presentamos con su significado:



Una pregunta o ejercicio en el que debe reflexionar.



Una pregunta o ejercicio para su crecimiento personal.



Una tarea práctica que debe desarrollar.



Una lectura adicional que debe hacer.



Un contenido digital que le ayudará a profundizar.



Servirá para saber donde hacer un receso.



Una definición o explicación de una palabra o una idea clave.



Una idea a la que debe prestar atención especial.

CONTENIDO

Mensaje Preliminar	7
Prólogo	8
1 El Pastor Ordenado Metodista Libre	9
• Introducción	10
• ¿Qué es la Ordenación Basada en Resultados (OBRe)?	11
• Corazón, Cabeza y Manos	13
2 La Junta de Preparación y Consejo Ministerial	17
• Introducción	18
• ¿Qué es una Junta de PCM?	18
• ¿Cómo Conformar una Junta de PCM?	19
• ¿Qué hace la Junta de PCM?.....	20
• Confidencialidad	23
3 El Proceso de Ordenación y Formación Continua	25
• Etapa Uno: Discernimiento	26
• Etapa Dos: Formación	33
• Etapa Tres: Comisión	36
• Etapa Cuatro: Formación Continua	39
4 El Proceso de Mentoría	41
• Introducción	42
• El Arte de Mentorear	42
• Nuestro Proceso de Mentoría	43
• Beneficios del Mentoreo	45
• Cualidades de un Buen Mentor	46
• Consejo Prácticos para Mentores	47
• Importancia de la Confianza y Confidencialidad	47
• Agenda de una Sesión de Mentoreo	48
5 Formación Pastoral y Plantación de Iglesias Comunitarias	49
• Introducción	50
• Currículo de Formación Pastoral	50
• Plantación de Iglesias Comunitarias	54

6 Situaciones Especiales 57

• Introducción	58
• Transferencia de Ministros Ordenados en Otra Denominación	58
• Proceso de Autorización por Divorcio	60
• Disciplina y Restauración de los Ministros Ordenados	63

Apéndices 75

• Apéndice A: Pacto de Confidencialidad para Miembros de la Junta de PCM.....	76
• Apéndice B: Plan de Formación para CML	77
• Apéndice C: Información de Referencias	79
• Apéndice D: Cuestionario para Cónyuges	80
• Apéndice E: Solicitud de Entrevista de Evaluación para la OBRe.....	82
• Apéndice F: Formulario de Referencia	83
• Apéndice G: Informe del Profesional en Psicología (Confidencial)	85
• Apéndice H: Guía para la Entrevista de Evaluación para la OBRe	87
• Apéndice I: Informe de la Evaluación para la OBRe	91
• Apéndice J: Plan de Formación para CMC.....	100
• Apéndice K: Reporte Trimestral del Mentor	103
• Apéndice L: Solicitud de Entrevista para Ordenación	105
• Apéndice M: Evaluación de Competencia Teológica para CMC.....	106
• Apéndice N: Certificado de Buena Relación	108
• Apéndice O: Reporte de la Junta de Preparación y Consejo Ministerial a la Reunión Anual del Distrito o la Conferencia	109
• Apéndice P: Formato para Plan Anual de Formación Continua	111
• Apéndice Q: Guía para Sesiones Mensuales de Mentoreo	112
• Apéndice R: Ejemplo de Registro de Mentoría	123
• Apéndice S: Pacto de Restauración	124
• Apéndice T: Resumen Informativo Sobre Falta Moral	126
• Apéndice U: Guía Paso a Paso del Proceso del Ministerio Ordenado	127



MENSAJE PRELIMINAR

En este manual, hemos usado terminología como “el candidato”, “el coordinador”, “el pastor” a fin de facilitar la lectura y favorecer la economía de palabras. No obstante, creemos que Dios llama a mujeres y hombres para servir como miembros de las Juntas de Preparación y Consejo Ministerial, pastores y candidatos ministeriales.

En múltiples páginas se remite a los apéndices; estos se encuentran en la parte final del manual enlistados según las letras del alfabeto. Hemos decidido añadir la página en que se encuentran para facilitar la búsqueda. Todos estos apéndices y otros documentos que mencionamos en el manual se encuentran disponibles en el sitio web de la Iglesia Metodista Libre Latinoamérica (iml-latinoamerica.org), en la pestaña de Formación Pastoral. En la versión virtual de esta manual hay la opción de dar click sobre cada documento para que le remita a una versión digital.

Igualmente hemos usado el símbolo ¶ para referirnos a un párrafo en el *Libro de Disciplina*.

PRÓLOGO

La meta de Misiones Mundiales Metodistas Libres en América Latina es impulsar un movimiento bíblico para alcanzar Latinoamérica para Cristo. A pesar de las grandes diferencias regionales culturales en nuestro continente hay mucha unidad, y por ende fuerza, en la dirección que Dios nos ha indicado. Con nuestro propósito claro, nuestro enfoque está firmemente concentrado en el desarrollo de líderes y la plantación de iglesias.

Dios está llamando muchos de esos líderes a ser pastores. Para alcanzar la meta es necesario tener un sistema para la sólida formación de los líderes llamados por Dios al ministerio pastoral. Este manual presenta el sistema Metodista Libre a nivel denominacional, adaptado a nuestro continente Latinoamericano. Directores de distrito y superintendentes de conferencias provisionales deben acatar las instrucciones de este manual. Pero este material también será útil para todos aquellos que preparamos pastores para continuar impulsando este movimiento bíblico llamado Iglesia Metodista Libre.

Agradezco al maravilloso equipo latinoamericano por lograr esta nueva edición de este importante libro, en nuestro idioma, para nuestra gente.

Dra. Delia Nüesch-Oliver
Directora de Área Latinoamérica
Misiones Mundiales Metodistas Libres
Octubre, 2018

1 EL PASTOR ORDENADO METODISTA LIBRE

PROPÓSITO

Presentar la comprensión Metodista Libre del ministerio ordenado y los requisitos necesarios.

CONTENIDO

Introducción

- ¿Qué es la ordenación basada en resultados (OBRe)?
- Corazón, Cabeza y Manos



INTRODUCCIÓN



Ser un pastor ordenado es un gran privilegio. Pero es necesario que el pastor ordenado, o presbítero, sea alguien de dones comprobados y altas virtudes de carácter. A la vez es fundamental que el presbítero sea alguien siempre dependiente de la gracia de Dios para su vida y ministerio. Al respecto del ministerio ordenado el *Libro de Disciplina* en el ¶5300, dice:

Es bíblico que la iglesia ponga aparte a ciertas personas para tareas especiales de liderazgo. Estas personas dan testimonio de un llamado interno del Espíritu Santo. Dichas personas son examinadas y apartadas por la ordenación pública, incluyendo la imposición de las manos según el modelo de la iglesia primitiva.

Estos hombres y mujeres ordenados por la iglesia se caracterizan tanto por dones como por virtudes. Los dones son regalos de habilidades especiales. Las virtudes son cualidades especiales del carácter. Ambas tienen su fuente en el Espíritu Santo que los capacita. Aunque la iglesia debe discernir y cultivar a aquellos que poseen los dones mencionados, la ordenación siempre y ante todo es un llamado y unción de Dios. En cada asignación, el ministro ordenado sigue el modelo de Jesús, el buen pastor que entregó su propia vida por las ovejas (Jn. 10:1-18; Ez. 34), sirvió con buena voluntad y sin egoísmos (1P. 5:1-4), y ordenó a sus pastores alimentar el rebaño (Jn. 21:15-17).



Los ministros son llamados a proporcionar un liderazgo lleno del Espíritu Santo en la iglesia para cumplir con el Gran Mandamiento y la Gran Comisión.

Los ministros Metodistas Libres podrán desempeñar su tarea bajo la asignación como pastores de una congregación determinada, o en alguna otra asignación. En cualquier caso, ellos son llamados a proporcionar un liderazgo lleno del Espíritu Santo en la iglesia para cumplir con el Gran

Mandamiento y la Gran Comisión. Una iglesia saludable, que se reproduce en más y mejores discípulos, así como en iglesias nuevas, se caracterizará por una adoración viva, acción evangelística y social, edificación y comunión cristiana. Los ministros ordenados se han comprometido a equipar a todo el cuerpo de creyentes hacia estos fines. Bíblica e históricamente, son apartados para el estudio y la proclamación de la palabra de Dios, la oración intercesora, la ganancia de almas para Cristo, la administración de los sacramentos y la defensa del evangelio.

Los ministros Metodistas Libres bajo asignación como pastores de iglesias son llamados a ser líderes del pueblo de Dios. El liderazgo requiere visión, decisión, llevar a las personas a la acción y aprender a vivir en medio de la turbulencia que los cambios traen consigo. El liderazgo pastoral está arraigado en un profundo amor por Cristo y su compasión por las necesidades humanas. Los recursos de Dios son abundantes y a disposición de todos los que abrazan esta tarea en una obediencia decidida y radical.

¿QUÉ ES LA ORDENACIÓN BASADA EN RESULTADOS (OBRE)?

Teniendo en cuenta la alta responsabilidad que significa ser un pastor ordenado la Conferencia General ha desarrollado una lista de 15 atributos que se alinean con el ministerio saludable, efectivo y a largo plazo en la IML. Los candidatos recomendados para la ordenación como presbíteros deberán mostrar los siguientes atributos:

- a. Se caracterizan por su madurez espiritual y una fuerte convicción de llamado al ministerio.
 - Demuestran una vida moldeada por los medios de gracia.
 - Basan su identidad y llamado firmemente en Cristo.
 - Son ejemplos de una vida de santidad guiada por el Espíritu.
- b. Demuestran un alto nivel de conciencia de sí mismos.
 - Entienden y expresan sus fortalezas y debilidades.
 - Forman equipos para tener respaldo en áreas que no son su especialidad.
 - Saben que su estilo de liderazgo y comunicación pueden impactar a los demás de manera positiva, pero también negativa.
- c. Viven una vida bien equilibrada que puede sobrellevar las demandas del ministerio.
 - Atienden adecuadamente sus necesidades físicas, emocionales y mentales.
 - Programan, con regularidad, tiempo para entretenimiento y recreación.
 - Viven vidas sencillas, libres de adicciones y compulsiones.
- d. Su vida se caracteriza por el amor hacia los demás.
 - Dan prioridad a su cónyuge e hijos (si los tiene).
 - Desarrollan y mantienen relaciones sanas y cercanas con personas dentro y fuera de la iglesia.
 - Cultivan relaciones de confesión y rendición de cuentas.
- e. Son ejemplos de humildad.
 - Permanecen dispuestos a aprender y aceptan la corrección.
 - No mantienen una actitud defensiva hacia los líderes, seguidores y compañeros.
 - Buscan con entusiasmo la perspectiva de otros.
- f. Demuestran entendimiento bíblico.
 - Poseen un entendimiento de la metanarrativa bíblica.
 - Tienen una hermenéutica wesleyana que acepta la autoridad de las Escrituras.
 - Son capaces de fundamentar su cosmovisión wesleyana con argumentos bíblicos.
- g. Demuestran una integración teológica wesleyana.
 - Conocen y aceptan la historia, el gobierno, los artículos de religión y los valores centrales de la IML.
 - Pueden comunicar las características wesleyanas convincentemente.
 - Entienden y aceptan la teología relacional wesleyana.

La metanarrativa bíblica es la gran historia de Dios que organiza, unifica y explica todas las enseñanzas, eventos e historias de la Biblia.



- h. Tienen una educación teológica coherente con el ministerio ordenado.
 - Han terminado sus estudios de secundaria.
 - Han terminado satisfactoriamente sus estudios del currículo de Formación Pastoral de la IML Latinoamérica.
 - Promueven el aprendizaje de por vida y lo demuestran con su ejemplo.
- i. Poseen una postura hospitalaria hacia todo el cuerpo de Cristo y la sociedad.
 - Buscan activamente crear y mantener vínculos con otros grupos cristianos.
 - Demuestran aprecio por la contribución de otras tradiciones cristianas y a la vez aceptan las de la IML de todo corazón.
 - Demuestran un creciente aprecio por la humanidad y valoran a todas las personas sin importar sus sistemas de creencias.
- j. Poseen la habilidad de aplicar de manera práctica lo que aprenden.
 - Son capaces de hacer que la teología compleja sea entendible para todos.
 - Demuestran habilidad para identificar la actividad redentora de Dios en la vida diaria.
 - Son capaces de profundizar la fe por medio de experiencias de la vida real.
- k. Demuestran fruto en el ministerio.
 - Tienen una trayectoria de predicación, enseñanza y liderazgo que transforma a otros.
 - Se involucran en el evangelismo personal y comunitario.
 - Tienen la habilidad de desarrollar y mantener comunidades de fe diversas y saludables.
- l. Apoyan de todo corazón el ministerio de justicia y compasión.
 - Cuestionan la injusticia y la discriminación dondequiera que se encuentre.
 - Se involucran en las necesidades locales y globales de los oprimidos y los pobres.
 - Buscan intencionalmente ministrar y participar en la emancipación de los que están en sistemas esclavizadores.
- m. Son líderes-siervos.
 - Promueven el desarrollo de los demás.
 - Sirven a la iglesia local y global, demostrando competencia multicultural al hacerlo.
 - Crean ambientes de ministerio saludables caracterizados por la seguridad y la ausencia de prejuicios.
- n. Empoderan a los demás para que descubran el diseño de Dios para ellos y vivan según su plan.
 - Son fervientes defensores del liderazgo femenino.
 - Promueven las comunidades y los equipos multiculturales.
 - Ayudan activamente a otros a descubrir su excelencia.
- o. Lideran con creatividad y visión.
 - Siguen las mejores prácticas para lograr un ministerio relevante en el contexto y la cultura.

- Proponen alternativas y con éxito lideran a otros hacia resultados más creativos y efectivos.
- Comunican la visión de manera convincente y desarrollan planes estratégicos para alcanzarla.

Estos son los estándares para la ordenación de presbíteros. La Conferencia General los desarrolló de manera cuidadosa, colaborativa e intencional a través de un período de muchos años. El cumplimiento de estos requisitos capacitará a los que reciban la ordenación para que logren ministerios saludables, efectivos y a largo plazo en la IML y también será de beneficio para la denominación en el futuro.

CORAZÓN, CABEZA Y MANOS

Los requisitos anteriormente mencionados para el ministerio ordenado han sido agrupados en tres categorías. Estos se articulan con las diferentes etapas de desarrollo del proceso de credenciales: corazón, cabeza y manos.

Para dar más claridad sobre los estándares educacionales para la ordenación, el preámbulo y la estipulación siguientes, los cuales aparecen en la versión 2015 del Libro de Disciplina han sido adaptados para Latinoamérica.



Preámbulo: en la Iglesia Metodista Libre estamos comprometidos en preparar presbíteros y líderes que sirvan efectivamente en cualquier contexto. Prepararse para el ministerio con una educación sólida es una rica parte de nuestra herencia como Metodistas Libres y una parte integral del desarrollo de líderes. Terminar su educación secundaria y completar satisfactoriamente los 19 cursos contenidos en el currículo de Formación Pastoral de la IML Latinoamérica es lo que tenemos en mente. Esperamos que nuestros candidatos transiten esta parte de su camino en uno de nuestros seminarios o institutos Metodistas Libres o con uno de nuestros formadores. Consideramos que nuestros seminarios, institutos y formadores son colaboradores esenciales en el futuro de la Iglesia Metodista Libre en Latinoamérica.

Gráfico 1.1

CORAZÓN	CABEZA	MANOS
Se caracteriza por su madurez espiritual y una fuerte convicción de llamado al ministerio - Demuestra las disciplinas espirituales - Basa su identidad y llamado firmemente en Cristo - Es ejemplo de una vida de santidad guiada por el Espíritu	Demuestra entendimiento bíblico - Posee un entendimiento de la metanarrativa bíblica - Tiene una hermenéutica wesleyana que acepta la autoridad de las Escrituras - Es capaz de fundamentar su cosmovisión wesleyana con argumentos bíblicos	Demuestra fruto en el ministerio - Tiene una trayectoria de predicación, enseñanza y liderazgo que transforma a otros - Se involucra en el evangelismo personal y comunitario - Tiene la habilidad de desarrollar y mantener comunidades de fe diversas y saludables
Demuestra un alto nivel de conciencia de sí mismo - Entiende y expresa sus fortalezas y debilidades - Forma equipos para tener respaldo en áreas que no son su especialidad - Sabe que su estilo de liderazgo y comunicación pueden impactar a los demás de manera positiva, pero también negativa	Demuestra una integración teológica wesleyana - Conoce y acepta la historia, el gobierno, los artículos de religión y los valores centrales de la IML - Puede comunicar las características wesleyanas convincentemente - Entiende y acepta la teología relacional wesleyana	Apoya de todo corazón el ministerio de justicia y compasión - Cuestiona la injusticia y discriminación dondequiera que se encuentre - Se involucra en las necesidades locales y globales de los oprimidos y los pobres - Buscan intencionalmente ministrar y participar en la emancipación de los que están en sistemas esclavizadores
Vive una vida bien equilibrada que puede sobrellevar las demandas del ministerio - Atiende adecuadamente sus necesidades físicas, emocionales y mentales - Programa con regularidad tiempo para entretenimiento y recreación - Vive una vida sencilla, libre de adicciones y compulsiones	Tiene una educación coherente con el ministerio ordenado - Ha terminado sus estudios de secundaria - Ha terminado satisfactoriamente sus estudios del currículo de Formación Pastoral de la IML Latinoamérica. - Promueve el aprendizaje de por vida y lo demuestra con su ejemplo	Es un líder-siervo - Promueve el desarrollo de los demás - Sirve a la iglesia local y global, demostrando competencia multicultural al hacerlo - Crea ambientes de ministerio saludables caracterizados por la seguridad y la ausencia de prejuicios

CORAZÓN	CABEZA	MANOS
Su vida se caracteriza por el amor hacia los demás - Da prioridad a su cónyuge e hijos (si los tiene) - Desarrolla y mantiene relaciones sanas y cercanas con gente dentro y fuera de la iglesia - Cultiva relaciones de confesión y rendición de cuentas	Posee una postura hospitalaria hacia todo el cuerpo de Cristo y la sociedad - Busca activamente crear y mantener vínculos con otros grupos cristianos - Demuestra aprecio por la contribución de otras tradiciones cristianas y a la vez acepta la de la IML de todo corazón - Demuestra un creciente aprecio por la humanidad y valora a toda las personas sin importar sus sistemas de creencias	Empodera a los demás para que descubran el diseño de Dios para ellos y vivan según su plan - Es un ferviente defensor del liderazgo femenino - Promueve las comunidades y los equipos multiculturales - Ayuda activamente a otros a descubrir su excelencia
Es ejemplo de humildad - Permanece dispuesto a aprender y acepta la corrección - No mantiene una actitud defensiva hacia los líderes, seguidores y compañeros - Busca con entusiasmo la perspectiva de otros	Posee la habilidad de aplicar de manera práctica lo que aprende - Es capaz de hacer que la teología compleja sea entendible para todos - Demuestra habilidad para identificar la actividad redentora de Dios en la vida diaria - Es capaz de profundizar la fe por medio de experiencias de la vida real	Lidera con creatividad y visión - Sigue las mejores prácticas para lograr un ministerio relevante en el contexto y la cultura - Propone alternativas y con éxito lidera a otros hacia resultados más creativos y efectivos - Comunica la visión de manera convincente y desarrolla planes estratégicos para alcanzarla

2 LA JUNTA DE PREPARACIÓN Y CONSEJO MINISTERIAL

PROPÓSITO

Ayudar a las Juntas de Preparación y Consejo Ministerial a comprender qué son, cómo se conforman, para qué existen y cómo deben desempeñar su trabajo.

CONTENIDO

Introducción

- ¿Qué es una Junta de PCM?
- ¿Cómo conformar una Junta de PCM?
- ¿Qué hace la Junta de PCM?
- Confidencialidad



INTRODUCCIÓN

“...*todo debe hacerse de una manera apropiada y con orden*” (1Co. 14:40). En medio del reinante caos que predominaba en la muy carismática iglesia de Corinto, Dios por medio del apóstol Pablo los invita a la decencia y el orden en la iglesia. Dios nos sigue haciendo la misma invitación en nuestros días. Él es un Dios de decencia y orden.

El libro de Hechos da constancia de que la iglesia se organizó para realizar de manera impecable la tarea que Dios le había encomendado. La iglesia se reunió para escoger y aprobar a los que iban a servir en el ministerio (Hch. 6). También se reunió para cuidar, guiar e instruir a los líderes sobre la forma en que los gentiles convertidos debían vivir (Hch. 15). Todo esto enfocado en que el nuevo movimiento cristiano fuera teológicamente sano y espiritualmente fuerte.

En el comienzo del pensamiento wesleyano, Juan Wesley organizó “todo... de una manera apropiada y con orden”. El resultado es un movimiento metodista usado por Dios de tal forma que muchos se han encontrado con la maravillosa gracia de Dios.

Es evidente, a lo largo de toda la Escritura, en la historia de la iglesia y en nuestras propias experiencias, que la organización de la iglesia es fundamental para la extensión del reino de Dios de manera bíblica, sana y reproducible.

Una de las áreas más importantes que una iglesia debe organizar es el proceso de formación pastoral. Esto es así porque una de las claves del desarrollo de la iglesia son sus pastores. Pastores saludables serán fundamentales para el desarrollo de iglesias saludables. Por ello el proceso de formación pastoral es muy importante dentro de la Iglesia Metodista Libre.

Motivados por los ejemplos bíblicos, deseosos de cumplir el principio divino de orden, y atendiendo a nuestra realidad, escribimos este manual, basado en el *Libro de Disciplina* de la Iglesia Metodista Libre, y adaptado a las realidades organizacionales de los distritos misioneros y las conferencias provisionales en Latinoamérica. Este manual provee las instrucciones para las Juntas de Preparación y Consejo Ministerial (a partir de ahora nos referiremos a este organismo como “Junta de PCM” o simplemente “Junta”; para diferenciarla de la Junta Administrativa siempre nos referiremos a esta por su nombre completo “Junta Administrativa”). Las Juntas deben seguir este manual de manera minuciosa y para cualquier tipo de excepción debe contarse con la aprobación directa del director de área.



Las Juntas deben seguir este manual de manera minuciosa y para cualquier tipo de excepción debe contarse con la aprobación directa del director de área.

nombre completo “Junta Administrativa”). Las Juntas deben seguir este manual de manera minuciosa y para cualquier tipo de excepción debe contarse con la aprobación directa del director de área. Esto ayudará a la sólida formación pastoral de las próximas generaciones latinoamericanas.

¿QUÉ ES UNA JUNTA DE PCM?

(Ver *Libro de Disciplina* ¶5230)

Una Junta de PCM consta de 5 o 7 miembros cuyos dones de sabiduría y discernimiento les permiten asistir a las personas en el descubrimiento, el desarrollo y la realización

del llamado de Dios en sus vidas. Estos 5 o 7 miembros incluyen el superintendente o director de distrito. Los miembros pueden ser elegidos por un número ilimitado de términos de tres años, dependiendo de la efectividad de su servicio.

En la nominación de los candidatos a ser un miembro de la Junta de PCM se debe tomar en cuenta que las Juntas deben ser un grupo representativo de sus conferencias o distritos misioneros; para lograr esta meta, las Juntas Administrativas deben presentar candidatos que aseguren que la Junta sea incluyente en todos los sentidos que sea posible. Esto implica que debe haber una proporción ecuánime de miembros laicos y ministros ordenados, también representación de mujeres y minorías raciales/étnicas más allá del nivel simbólico. También deberán considerar la composición de la conferencia o distrito misionero en términos de edad, geografía, medio (urbano/suburbano/rural), nivel de educación y estatus socioeconómico.

¿CÓMO CONFORMAR UNA JUNTA DE PCM?

Aconsejamos a los distritos misioneros y las conferencias provisionales implementar una organización sencilla pero efectiva para su desarrollo saludable: una Junta Administrativa con responsabilidad de la salud y crecimiento de la iglesia incluyendo los temas legales y financieros entre otros, y una Junta de Consejo y Preparación Ministerial encargada de acompañar, dirigir y aprobar un proceso de alta calidad para el desarrollo de nuevos presbíteros, y el cuidado y la asignación de los que ya han sido ordenados. Estos dos organismos deben trabajar de forma unida y armónica para guiar la iglesia a cumplir los planes estratégicos que se ha trazado. En nuestro sistema Metodista Libre los superintendentes o directores de distrito presiden las dos juntas, bajo la autoridad del director de área. Los restantes cuatro o seis miembros deben estar conformados por un número similar de miembros ministeriales y laicos, y estos no deben ser parientes en primer grado entre ellos (es decir, no deben ser esposos, padres, o hijos).



Exhortamos a que en toda conferencia provisional o distrito misionero donde no exista una Junta Administrativa, esta se organice inmediatamente y sirva en las dos funciones por un periodo, por ejemplo tres años. De igual forma, en los lugares en que ya existe una Junta Administrativa pero no es posible conformar una Junta de PCM, recomendamos que la Junta Administrativa sirva con doble propósito provisionalmente. En ambos casos deben proponerse como un objetivo importante que lo antes posible se creen los dos organismos. Para mayor información ver *Libro de Disciplina*, ¶5230.

El proceso para la conformación de estas juntas es que el superintendente o director de distrito con sus asesores nomine un grupo de personas. Este grupo debe ser representativo de toda la conferencia provisional o distrito; es decir, debe incluir hombres y mujeres, miembros de las diferentes iglesias, jóvenes, minorías étnicas, etc. En los casos en que ya exista una Junta Administrativa, esta será la encargada de nominar los

miembros de la Junta de PCM. Estos nominados deben ser presentados para aprobación al director de área. Con la aprobación, la Junta queda oficialmente confirmada. Esperamos que, en la medida que cada conferencia o distrito madure, elija autónomamente sus juntas siguiendo los procedimientos establecidos en el *Libro de Disciplina*.



Recordamos a estas Juntas de PCM que su principal responsabilidad es la salud y desarrollo de la iglesia mediante la formación y cuidado de ministros ordenados.

Recordamos a estas Juntas de PCM que su principal responsabilidad es la salud y desarrollo de la iglesia mediante la formación y cuidado de ministros ordenados. Por tal motivo, deben ceñirse al entendimiento Metodista Libre que hemos descrito en el capítulo 1.

¿QUÉ HACE LA JUNTA DE PCM?

El *Libro de Disciplina* dispone las responsabilidades principales de la Junta, a saber:

- Investigar y recomendar candidatos para ser aceptados en la conferencia o distrito misionero y/o para la ordenación.
- Guiar y aconsejar a aquellos que son aceptados para que puedan cumplir las demandas del ministerio pastoral.
- Afirmar anualmente la integridad y el discipulado cristianos de todos los ministros con credenciales.
- Colaborar con diversas transferencias de credenciales, incluyendo las que involucran a candidatos ministeriales y ministros ordenados Metodistas Libres que se transfieren de una conferencia o distrito misionero a otra y a ministros ordenados con credenciales de otras denominaciones que buscan transferirse a la IML.

El propósito de la Junta de Preparación y Consejo Ministerial es asistir a la iglesia local en la identificación, el desarrollo y la comisión de las personas en pos de un ministerio saludable, efectivo y a largo plazo en la Iglesia Metodista Libre.

- **Asistir a la iglesia local**
Las iglesias locales son el lugar de despegue al igual que el de aterrizaje para nuestros presbíteros/ministros. La mayoría de nuestros nuevos ministros surgirán en el contexto de trabajo de voluntarios en iglesias locales, madurarán dentro de estas iglesias y, cuando se les otorguen sus credenciales, serán nombrados a servir también por medio de su iglesia. La colaboración sana con la iglesia local es vital para el trabajo de la Junta.
- **Identificación**
Parte del trabajo de la Junta es “ver” a los candidatos y ayudarlos a discernir la dirección de Dios en sus vidas. Si bien Dios llama a todas las personas a ministrar, ¡no todas las personas son llamadas al ministerio ordenado! Frecuentemente, los candidatos más fuertes son aquellos que son llamados por los líderes existentes después de ver en ellos las primeras señales de gracia para el liderazgo. Si bien no es siempre el caso, algunos que se autoidentifican como líderes son mo-

vidos al ministerio por una necesidad de ser necesitados o por la idea de que ellos pueden sanar su propio quebrantamiento vicariamente convirtiéndose en pastores. Tener el valor para canalizar a los candidatos hacia otras vías de ministerio que no requieren la ordenación es uno de los trabajos más importantes de la Junta.

Si bien no es siempre el caso, algunos que se autoidentifican como líderes son movidos al ministerio por una necesidad de ser necesitados o por la idea de que ellos pueden sanar su propio quebrantamiento vicariamente convirtiéndose en pastores.



- Desarrollo

Una estrategia de desarrollo ministerial estructurada e invariable tiene sus ventajas porque asegura la estandarización y la uniformidad. Por otra parte, puede convertir el proceso de ordenación en un simple trámite burocrático. Para promover una experiencia vivificante y transformadora, la Junta crea planes de formación individualizados para los candidatos ministeriales; estos buscan cultivar sus dones y formarlos de acuerdo a los resultados deseados para los ministros ordenados. Tal enfoque asegura el cumplimiento de estándares altos y también la flexibilidad para adaptarse a las circunstancias.

- Comisión

En la sociedad crecientemente posmoderna en que vivimos, el ministerio requiere los ministros capacitados para servir de maneras diferentes y audaces. Esto incluye no solamente los traslados a sociedades tradicionales, sino también la plantación de iglesias innovadoras, el servicio bi-ocupacional y un sinnúmero de expresiones adicionales de la iglesia. Las Juntas trabajan para ubicar a los ministros ordenados y los candidatos conferenciales en asignaciones que optimizarán sus dones y virtudes.

- Personas

La historia de IML afirma el valor de todas las personas: las libertades en la fundación de la denominación enfatizaron la libertad de los esclavos y la plena participación de los pobres en el Cuerpo de Cristo. Desde 1974, hemos abogado por la ecuanimidad de género en todos los niveles de liderazgo de la iglesia. Las Juntas apoyan y acompañan a hombres y mujeres de todas las edades, razas, etnias, y orígenes socioeconómicos. Esto requiere una



Los métodos deben estar subordinados a la misión.

ninguna persona que Dios haya llamado y dotado con los dones y virtudes necesarias. Los métodos deben estar subordinados a la misión.

continua evaluación de nuestras normativas y prácticas para otorgar credenciales y asegurar que no dejamos fuera del proceso a

- Ministerio

Como se mencionó antes, conectarse con un mundo posmoderno requiere una mentalidad innovadora. Las Juntas son las que anticipan las futuras características de la iglesia y los ministerios de la Palabra, sacramento y orden. Al hacer esto, las Juntas tienen la libertad de contextualizar la formación ministerial como corresponde.



- **Saludable**

La salud de una congregación está inextricablemente atada a la salud de su líder. Por eso, la Junta tiene la responsabilidad moral y ética de hacer las preguntas difíciles y así asegurarse que aquellos que

reciban credenciales estén mental, emocional, física, espiritual y relacionamente sanos. Estas preguntas continúan a través de la vida de ministerio del pastor y la Junta ofrece consejo para enfrentar áreas que necesiten corrección.

La salud de una congregación está inextricablemente atada a la salud de su líder.



- **Efectivo**

El crecimiento es típicamente una señal de salud: los árboles frutales saludables suelen producir una cosecha abundante. Al mismo tiempo, el crecimiento es más que solo números: ¡un árbol que produce grandes cantidades de frutas de mala calidad no es un árbol saludable! Las Juntas ponen recursos a la disposición de los ministros ordenados para liderar ministerios que demuestren crecimiento en cantidad y también en calidad.

- **A largo plazo**



Un enfoque intencional en los hábitos saludables desde el principio debería minimizar los casos de agotamiento y mala conducta.

El ministerio es una maratón, no una carrera corta. Las Juntas capacitan a los candidatos y ministros ordenados para largo plazo inculcando patrones de sostenibilidad a través del proceso de desarrollo y promoviendo una continua formación después de

recibir las credenciales. Un enfoque intencional en los hábitos saludables desde el principio debería minimizar los casos de agotamiento y mala conducta.

- **En la Iglesia Metodista Libre**

La IML posee un conjunto claro de valores centrales:

- Nos adherimos a la autoridad de las Escrituras.
- Creemos y practicamos el trato digno a toda persona independientemente de su raza, género o condición social, incluyendo aquellos marginados por la sociedad.
- Nos asociamos con otras denominaciones por el bien del reino.
- Trabajamos intencionalmente en multiplicar discípulos, líderes e iglesias.



La aceptación pasiva de estos valores no es suficiente para los líderes ordenados dentro de la denominación. Las Juntas tienen la responsabilidad de asegurarse que al principio del proceso los candidatos y quienes buscan transferirse de otras denominaciones conozcan y acepten nuestra identidad como familia.



Las Juntas llevan consigo gran responsabilidad en la iglesia. Las iglesias locales dependen de la Junta para certificar que sus líderes con credenciales tengan tanto los dones como las virtudes para el liderazgo ministerial. Las Juntas preservan el futuro de la IML: los candidatos ministeriales de hoy son los pastores, superintendentes, directores de área y obispos de mañana.

CONFIDENCIALIDAD

Las Juntas también tienen una responsabilidad para con los individuos a quienes sirven. Al hacer su trabajo, las Juntas acompañan a los ministros ordenados y candidatos en asuntos delicados. Por eso, respetar la confidencialidad en todos los aspectos del trabajo de la Junta es algo imprescindible. Fallar en esto puede causar daños significativos.

Recomendamos enfáticamente que las conferencias o distritos misioneros incluyan sesiones sobre confidencialidad en los eventos de entrenamiento y que incluyan recordatorios regulares durante el año. Los miembros de la Junta y las personas que asesoren la Junta deben firmar un Pacto de confidencialidad como indicación concreta de su entendimiento de este tema. En el apéndice A de este manual, incluimos una muestra del Pacto de confidencialidad; sugerimos que las conferencias o distritos misioneros adapten este documento a sus propósitos (ver apéndice A, pág. 76).

3 EL PROCESO DE ORDENACIÓN Y FORMACIÓN CONTINUA

PROPÓSITO

Familiarizar a las Juntas de Preparación y Consejo Ministerial con las cuatro etapas del proceso del ministerio ordenado y dar instrucciones precisas para el trabajo durante cada etapa.

CONTENIDO

- Etapa uno: Discernimiento
- Etapa dos: Formación
- Etapa tres: Comisión
- Etapa cuatro: Formación continua



Esta sección del manual corresponde a nuestras cuatro etapas del proceso del ministerio ordenado: discernimiento, formación, comisión y formación continua. Si desea ver una guía comprimida del mismo remítase al apéndice U, página 127.

ETAPA UNO: DISCERNIMIENTO

El enfoque principal de la etapa de discernimiento es el corazón: explorar patrones saludables de relaciones, enamorarse del llamado y de la iglesia, y abordar las grandes preguntas de la vida, la identidad, la vocación y el equilibrio. Quienes estén en esta etapa serán expuestos a una variedad de herramientas de evaluación y experiencias con el propósito de ayudarlos a entender quiénes son y cómo los ha dotado Dios.

En esta etapa la Junta desempeña un papel externo. Sin embargo, hemos incluido detalles sobre esta etapa en este manual para ayudar a los coordinadores de la Junta de la conferencia o del distrito misionero en su trabajo con los pastores de iglesia local y candidatos ministeriales. Además, los miembros de la Junta se beneficiarán al entender el trabajo que los candidatos han hecho antes de solicitar oficialmente el estatus de candidato ministerial conferencial (CMC).

El pastor local (o su designado) desempeña un papel en esta etapa como mentor para el candidato potencial (ver capítulo 3, El proceso de mentoría). En el caso de los proyectos de Plantación de Iglesias Comunitarias (PIC) el formador desempeña este papel (hablamos más acerca de la relación entre PIC y el proceso de Formación Pastoral en el capítulo 5). La siguiente es una guía paso a paso para la etapa de discernimiento.

- El candidato potencial y el pastor de la iglesia local (o formador en el caso de los proyectos de PIC) conversan sobre un posible llamado a la vocación ministerial. Esta conversación puede ser iniciada ya sea por el individuo (auto-identificación) o el pastor (identificación externa). Juntos, el posible candidato y el pastor local, identifican a una persona apropiada para que acompañe al candidato potencial durante este proceso de discernimiento y que sea parte de los posibles mentores aprobados por la Junta de PCM. Esta persona se convierte en su mentor. No es necesario que el pastor ocupe ese rol; si es conveniente, el mentor puede ser otro ministro ordenado dentro o fuera de la iglesia local del candidato potencial; esta persona deberá reunirse por lo menos una vez al mes con el candidato, y brindarle su apoyo y dirección. El candidato potencial necesitará a alguien que pueda dedicarle tiempo y abrirle puertas para adquirir experiencia en el ministerio (ver capítulo 3, El proceso de mentoría).
- El candidato potencial organiza un equipo de oración para recibir su apoyo de oración a través del proceso de discernimiento y en etapas posteriores, si fuera apropiado. ¡Este paso no debe saltarse! Las oraciones de estos equipos han sostenido a más de un candidato durante los altibajos de este proceso.
- Si el candidato no es miembro de una congregación local ML, debe hacerse miembro.

- En una reunión de la Junta Administrativa de su iglesia local, el candidato potencial comparte su historia espiritual y sentido de llamado al ministerio. El *Libro de Disciplina* en el ¶8700 brinda las siguientes preguntas como una guía para esta entrevista:

¿Cuándo y cómo llegó a conocer a Jesucristo como salvador y señor?

Describe su vida en su relación con la plenitud del Espíritu Santo.

Describe el llamado de Dios a este nivel de ministerio.

¿Qué planes y preparativos están llevando a cabo a fin de seguir la voluntad de Dios en su vida?

¿Cuáles considera que son los principales dones espirituales que posee?

¿En qué maneras espera dar testimonio, y ministrar como un candidato ministerial local?

La Junta Administrativa de la iglesia local considera los dones y las virtudes del individuo para el ministerio según se hayan evidenciado en su servicio hasta este punto. En respuesta, la Junta Administrativa de la iglesia local puede:

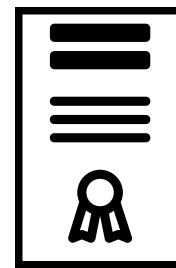
- Aprobar al candidato para que continúe en el proceso de discernimiento y otorgarle una credencial de candidato ministerial local (CML). Animamos a los responsables a conferir esta credencial en una reunión de la congregación como manera de celebrar al candidato al igual que enseñar a la iglesia sobre el proceso del ministerio ordenado.
- Proponer una nueva dirección, dando información clara y apropiada sobre el porqué y también recomendaciones para su crecimiento y salud.
- Cuando el candidato es aprobado como CML, el mentor o el pastor local deberá registrarlo en el sitio web de la IML Latinoamérica en la pestaña de Formación Pastoral, sección Portafolio de Personal. De esta forma se le creará un portafolio para el candidato y será visible para la Junta de PCM del distrito o conferencia.



- Usando la plantilla disponible en el sitio web, el CML y su mentor establecerán y subirán un plan de formación creado en función de los resultados en la sección titulada “Corazón” (ver apéndice B, pág. 77). En las reuniones mensuales entre el candidato y el mentor se evaluará el progreso del CML según estos resultados. El mentor deberá subir en el sitio web informes trimestrales detallando el progreso de su candidato en sus planes de formación (ver apéndice K, pág. 103).
- El candidato deberá subir al sitio web en su portafolio personal su testimonio, incluyendo el llamado al ministerio (máximo 2 páginas o 3-5 minutos de video).

Los siguientes pasos pueden ser completados simultáneamente

- Los CML que estén divorciados o estén casados con alguien que haya experimentado un divorcio deben completar el proceso de autorización por divorcio. En este manual, en el capítulo 6, “Situaciones Especiales” numeral 2 puede encontrar más información.
- El candidato subirá en su portafolio en el sitio web copias de:
 - Su diploma de la escuela secundaria.
 - Diplomas de estudios técnicos, tecnológicos, universitarios o posgrados (si los tiene).
- El CML deberá completar en el sitio web la información de contacto de tres o más posibles referencias. Entre ellas, deben estar su mentor y por lo menos dos de los siguientes: un líder laico, un compañero de ministerio, un empleador/supervisor de trabajo, y alguien a quien el CML haya ministrado (ver apéndice C, pág. 79). Estas referencias no deben venir de ningún pariente en primer o segundo grado (esposa, padres, hijos, abuelos, hermano o nieto).
- Los candidatos que estén casados o comprometidos en matrimonio deben proveer la información de contacto de su cónyuge o prometido/a. Esto con el fin de contactarlos y pedirles que llenen el Cuestionario para Cónyuges (ver apéndice D, pág. 80).
- El candidato debe completar satisfactoriamente, en un seminario o instituto local o bajo la instrucción de un formador, 10 cursos del currículo de Formación Pastoral. Si el candidato es parte de un grupo de formación de PIC, estos 10 cursos forman parte del proceso de plantar y estudiar. Los cursos son:
 - Multiplicación de Discípulos, Líderes e Iglesias 1
 - Multiplicación de Discípulos, Líderes e Iglesias 2
 - Formación Espiritual
 - Panorama del Antiguo Testamento
 - Métodos de Estudio Bíblico
 - Panorama del Nuevo Testamento
 - Teología de la Misión y Misiología
 - Liderazgo y Formación de Líderes
 - Identidad y Organización Metodista Libre
 - Introducción al Ministerio Pastoral Metodista Libre



Los candidatos que han estudiado previamente en alguna institución no Metodista Libre podrán presentar sus certificados y la Junta de PCM tomará la decisión en virtud de los contenidos y los énfasis de cuáles cursos homologa y cuáles no.

- Mientras trabaja en su plan de formación, el CML reúne los componentes adicionales necesarios del portafolio. El sitio web de Formación Pastoral de la IML Latinoamérica permite que los candidatos vean qué materiales les falta subir para completar su portafolio. La Junta tendrá acceso a estos materiales para poder familiarizarse con el candidato. Los portafolios en esta etapa deben incluir:
- Plan de formación para CML
- Reportes trimestrales del mentor
- Testimonio, incluyendo el llamado al ministerio
- Autorización por divorcio (para candidatos que han experimentado divorcio o están casados con alguien que ha experimentado divorcio)
- Copias de sus diplomas de estudio
- Información de referencias
- Cuestionario para cónyuges (para los candidatos casados o comprometidos)
- Resultados de evaluación de los 10 cursos del currículo de Formación Pastoral de la IML que son indispensables para avanzar
- Cuando el CML ha cumplido adecuadamente las metas del plan de formación y el mentor cree que el candidato está listo para avanzar en el proceso, el mentor, en representación del CML, presenta al coordinador de la Junta un documento llamado Solicitud de entrevista de evaluación para la ordenación basada en resultados (OBRe) (ver apéndice E, pág. 82).
- Si la información indica que el candidato está listo para esta entrevista, el coordinador de la Junta deberá:
- Contactar a las personas en las referencias y pedir que diligencien el Formulario de Referencia (ver apéndice F, pág. 83).
- Recibir los Formularios de Referencia completamente diligenciados, evaluarlos y subirlos al sitio web, en el portafolio del candidato. Esto formará parte de la información confidencial del portafolio candidato.
- Ayudar al candidato para que encuentre y contacte un profesional que le haga una evaluación psicológica de la salud emocional, mental, relacional y matrimonial. Para tal fin es importante que los distritos previamente busquen y aprueben uno o varios profesionales que puedan hacer esta labor; estos profesionales no necesariamente deben ser Metodistas Libres pero si es importante que sean profesionales en su área, cristianos, preferiblemente con experiencia pastoral y con una perspectiva teológica wesleyana. Los CML se deben remitir al profesional quien les hará una entrevista para determinar su salud psicológica. Después de la entrevista, el



profesional presentará un informe confidencial que forma parte del portafolio del CML (ver apéndice G, pág. 85).

- Recibir y revisar el Informe del profesional en psicología. Este deberá ser subido al sitio web en el portafolio del candidato. Esto formará parte de la información confidencial del portafolio candidato.

Una vez se hayan completado estos pasos, y la información obtenida indique que es apropiado, el coordinador de la Junta programará la entrevista del candidato.

Entrevista de evaluación para la ordenación basada en resultados

La entrevista de evaluación para la OBRe es un componente fundamental para discernir el llamado de los CML. Idealmente, a la entrevista asisten el candidato y dos o tres evaluadores especialmente entrenados (miembros de la Junta, asesores o personas con ambos roles); se reúnen en un ambiente confortable o por un medio virtual como Skype o similar, normalmente durante 2-3 horas. Se debe hacer todo lo posible para que por lo menos uno de los entrevistadores comparta características con el candidato, por ejemplo, ser de la misma región o de la misma etnia (si es el caso); si es una candidata esperamos que uno de los entrevistadores sea mujer. De esta forma se genera empatía y comodidad en el candidato.



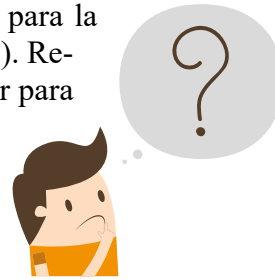
Este puede ser un buen momento para que la Junta aclare al cónyuge que nuestra expectativa es que él o ella apoye al candidato con sus dones pero no que asuma el rol y título pastoral a menos que tenga un llamado y comience el proceso de formación pastoral.

La Junta puede decidir invitar al cónyuge del candidato a esta entrevista. Para muchos cónyuges, ser invitados es una confirmación de su papel como persona clave en apoyo del candidato. La Junta también debe invitar al mentor, esto ayuda a solidificar la asociación entre la iglesia local y la Junta.

A los candidatos con quien pueda haber alguna barrera de idioma, sería apropiado pedirles que lleven un traductor; esta persona tendrá a cargo comunicar las ideas y los sentimientos, por lo que deberá ser alguien de su confianza. Mientras que algunas Juntas pueden tener sin duda la preocupación de que un traductor elegido por el candidato pueda modificar las respuestas en cierto modo para beneficiar a su amigo, les rogamos que recuerden que la intención principal de esta entrevista es obtener una impresión intuitiva y no recopilar información. La meta es “ver” a los CML y discernir el llamado de Dios en sus vidas, no interrogarlos. Como tal, crear un ambiente donde el candidato se sienta cómodo es de suma importancia.

Antes de la entrevista, los evaluadores deberán leer a fondo todos los componentes del portafolio del CML, prestando particular atención a sus referencias. Una revisión profunda de estos documentos será crucial puesto que no hay manera de cubrir las 15 áreas en una conversación. Para esta entrevista, las preguntas sobre la formación del corazón tienen prioridad; la experiencia ha demostrado que los asuntos que impiden el avance en la etapa de discernimiento suelen tener que ver con la salud espiritual del candidato. Sin una base sólida de la salud espiritual (corazón), cualquier desarrollo intelectual (cabeza) y práctico (mano) terminará siendo insuficiente.

En nuestro sitio web se puede descargar una copia de la Guía para la Entrevista de Evaluación para la OBRe (ver apéndice H, pág. 87). Recomendamos algunas preguntas que los evaluadores pueden usar para encausar la conversación hacia ciertas áreas de resultados. Los evaluadores no están limitados a estas preguntas ni deben procurar hacerlas todas. El arte de este tipo de evaluación incluye permitir que la entrevista tome su rumbo y confiar en la guía del Espíritu Santo.



Con la ayuda de los materiales del portafolio y la entrevista personal, los evaluadores deberán saber qué recomendar a la Junta sobre el camino a seguir con el candidato. Si quedan cuestiones inciertas, la Junta puede decidir resolver estos puntos ya sea enviando preguntas adicionales al candidato por correo electrónico o teniendo un representante que haga un seguimiento por teléfono en estas áreas.

Al final de la entrevista, el equipo de evaluación ofrece su apreciación a la Junta sobre la aptitud del candidato para continuar en el proceso. Además, deberá sugerir un plan de formación más amplio para asistir a los candidatos recomendados en su crecimiento en las 15 áreas del proceso de OBRe. Esta información deberá aparecer en el Informe de la Evaluación para la OBRe y deberá ser subido al portafolio del candidato (ver apéndice I, pág. 91).

Después de que el Informe de la Evaluación para la OBRe ha sido finalizado y subido, la Junta se reúne y delibera sobre las tres respuestas que puede dar al CML y comisionar a alguien que la comunique prontamente:

- Sugerirle que aspire al servicio que no requiere credenciales con información sobre el porqué y recomendaciones para su crecimiento y salud.
- Recomendarle que se tome más tiempo en el proceso de discernimiento para que aborde áreas específicas que requieren una mayor claridad.
- Aprobarlo como candidato ministerial conferencial (CMC). Los CMC aprobados por la Junta deben ser presentados y aprobados por voto en una reunión del distrito o conferencia.

¿Cómo tomar una decisión del camino a seguir?

Las siguientes indicaciones servirán como guía para la Junta en cuanto al asesoramiento que deberá dar al CML y la acción que deberá tomar.

- ¿Cuándo recomendarle salir del proceso? A veces, algunas personas son aprobadas como CML debido a la incapacidad de la iglesia local para pronunciar el difícil “no”. En ocasiones, el pastor o la junta de la iglesia local no quieren herir los sentimientos de la persona o diferir de lo que ha sido presentado como un llamado de Dios. El temor puede expresarse de esta forma: “Nos encanta la familia de Juan y tememos que, si le decimos a Juan que el liderazgo del ministerio no encaja bien con él, él y su familia se enojen y dejen la iglesia”. Además, las conferencias cuyas culturas sobrevaloran la generación de grandes cantidades de líderes pueden, sin intención, sabotear la calidad del liderazgo al presionar a los pastores de la iglesia local a que demuestren su “éxito” presentando a alguien (¡Quién sea!) que puedan añadirse a la lista de candidatos ministeriales.

A veces, esos problemas en la iglesia local ponen a la Junta en la situación de dar malas noticias. Algunos candidatos simplemente no demuestran la efectividad en el ministerio como CML y, debido a la responsabilidad que la Junta tiene para con la salud y la vitalidad de la iglesia local, la respuesta más apropiada es sugerirles a estas personas caminos que no requieren credenciales.

- ¿Cuándo recomendarle continuar más tiempo como CML? En otros casos, los CML no han recibido oportunidades adecuadas para demostrar su efectividad. Quizás fueron colocados en una asignación ministerial que no iba con sus dones y pasiones simplemente para llenar un hueco o por estereotipos de género. En estos casos, las Juntas pueden recomendar que permanezcan en la etapa de discernimiento por un tiempo más y que trabajen con sus mentores para asegurarse de tener oportunidades de explorar tangiblemente cómo puede estar guiándolos Dios. En algunos casos, puede que no haya suficiente empatía entre el mentor y el candidato o que pase esto con el CML y su iglesia local; las Juntas tienen la libertad de proponer alternativas para cumplir el propósito de ayudar a discernir la dirección de Dios.



Durante la etapa de discernimiento, el candidato se ha enfocado en la salud y el discipulado a través de su plan de formación. Si la Junta tiene preocupaciones sobre estas áreas en la vida del candidato, deberá aconsejarle que permanezca como CML y continúe buscando discernir el llamado de Dios en su capacidad para un ministerio saludable, efectivo y a largo plazo en la IML. Si hay deficiencias notorias que requieren soluciones prolongadas y considerables, la Junta deberá considerar aconsejarle salir del proceso de ordenación.

- ¿Cuándo aprobar un CML como CMC? Si se determina que el candidato tiene un nivel básico de salud y efectividad, un fuerte llamado a aceptar la responsabilidad de estudiar y proclamar la Palabra, de administrar apropiadamente los sacramentos, de asegurar orden en el cuerpo de Cristo, efectividad del ministerio directo y práctico, y también el deseo y la habilidad de identificar, desarrollar y nombrar a otros en el servicio del ministerio entonces la Junta puede aprobarle como CMC. Al nivel de CML, algunas de estas capacidades están frecuentemente en etapa de nacimiento, de ahí que deban desarrollarse cuando la persona sea aprobada como CMC.

La ordenación implica una formación más amplia y rigurosa para asegurar competencia en las 15 áreas de resultados previamente mencionadas. Esa formación permite que los presbíteros se desempeñen en una variedad de funciones y contextos, lo

cual es crucial dado que, si bien lo usual es que el presbítero sea nombrado como pastor de una iglesia local, puede que durante su vida en el ministerio se les asigne servir a la denominación en otras funciones, como por ejemplo superintendente, capellán, misionero, académico y obispo.

Otro factor clave es la itinerancia. En esta etapa del proceso de ordenación, la Junta y el candidato pueden no tener claridad sobre

Itinerancia significa que si se les pide, están dispuestos a mudarse para realizar una asignación en otro lugar. Estas asignaciones de ministerio se hacen tras un proceso de oración y comunicación con el líder y la iglesia local (no piense que va a recibir una llamada repentina diciéndole que haga las valijas para mudarse).



la itinerancia. Esto puede venir con el tiempo y la experiencia. En este punto, aprobar al CML como candidato ministerial conferencial y crear su Plan de formación para CMC es todo lo que se necesita hacer.

Los candidatos que sean aprobados como Candidatos Ministeriales Conferenciales deben recibir su credencial, la Junta puede aprobar un candidato en cualquier momento del año. Pero debe incluirlo en el reporte anual y presentarlo públicamente en una reunión unida de la conferencia o distrito. Esta es una manera de celebrar al candidato.

Si una conferencia o distrito misionero tiene un puesto disponible para un pastor titular y la Junta decide que un determinado CMC es el más adecuado para ese puesto, lo puede hacer. En estos casos, el CMC puede recibir la asignación y la plena autoridad sacramental de un presbítero. Sin embargo, la Junta debe asegurarse que estos pastores tengan el apoyo necesario para ser eficaces al igual que para completar su proceso de ordenación.

ETAPA DOS: FORMACIÓN

El principal enfoque en esta etapa es asistir al candidato para adquirir el conocimiento (cabeza) y las habilidades prácticas (manos) que necesitarán para el ministerio saludable, efectivo y a largo plazo en el camino más apropiado según su llamado y capacidad.

La función orientativa de la Junta toma mayor relevancia en esta etapa; deberá supervisar los planes de formación, que incluyen el desarrollo de las secciones tituladas: “Corazón, Cabeza y Manos”. Las conferencias y distritos misioneros pueden beneficiarse consultando a miembros de la Junta o asesores externos en la formación de estos planes. Por ejemplo, los miembros de la Junta que sean dotados participantes en el ministerio pueden ofrecer su sabiduría para la formación de la “mano”, mientras que los líderes laicos de la Junta que estén capacitados en trabajo social, psicología, recursos humanos, etc. pueden dar orientación en los resultados del “corazón”. Los miembros o asesores externos que enseñan en un seminario, instituto o que son formadores en el sistema PIC podrían aportar sugerencias sobre los componentes de la formación de la “cabeza” del candidato.

Las conferencias y distritos misioneros tienen libertad en los detalles de estos planes de formación; deben enfocarse en el objetivo de asistir al candidato a desarrollar la competencia en las 15 áreas de resultados. La competencia de los candidatos necesitará ser lo bastante amplia para abarcar las responsabilidades y demandas del ministerio itinerante. Prepararse para el ministerio con una educación sólida es una parte valiosa de nuestra herencia Metodista Libre y es un elemento integral para el desarrollo de liderazgo. Como se mencionó antes, tenemos en mente que todos los candidatos al presbiterado en Latinoamérica tengan, por lo menos, un título de secundaria y que completen los 19 cursos del currículo de Formación Pastoral de la IML Latinoamérica. Aunque no es obligatorio, estudiar en uno de nuestros seminarios o institutos Metodistas Libres o con uno de nuestros formadores, creemos que esto garantizará que los candidatos reciban una educación plenamente wesleyana.

En el sitio web de Formación Pastoral de la IML Latinoamérica se puede descargar una plantilla del Plan de Formación para CMC (ver apéndice J, pág. 100). Una parte fundamental del plan será completar bajo la instrucción de un formador o en un seminario o instituto local, los nueve cursos que restan del currículo de Formación Pastoral. En los portafolios virtuales de los estudiantes deben aparecer los cursos aprobados y las evaluaciones finales cargadas de cada curso. Los últimos 9 cursos son:

- Interpretación Bíblica
- Predicación para Transformación
- Cuidado y Consejería Pastoral
- Teología I
- Teología II
- Teología Wesleyana
- Historia y Expansión de la Iglesia I
- Historia y Expansión de la Iglesia II
- Historia y Teología de la Iglesia Latinoamericana

Los candidatos que han estudiado previamente en alguna institución no Metodista Libre podrán presentar sus certificados y la Junta de PCM tomará la decisión en virtud de los contenidos y los énfasis de cuáles cursos homologa y cuáles no.



El plan no debe consistir solo en los cursos del currículo de Formación Pastoral. Otros asuntos igual de importantes son la mentoría, la práctica ministerial, experiencias ministeriales y se pueden incluir guías de lectura extra y consejería/tutoría.

Sin embargo, el plan no debe consistir solo en los cursos del currículo de Formación Pastoral. Otros asuntos igual de importantes son la mentoría, la práctica ministerial, experiencias ministeriales y se pueden incluir guías de lectura extra y consejería/tutoría.

Los candidatos deben tener un mentor que los acompañe durante esta etapa. Esta persona puede ser un pastor titular o del equipo en la iglesia del candidato, o un formador de Plantación de Iglesias Comunitarias, pero la Junta puede determinar que es necesario que sea otra persona. Por ejemplo, puede que los candidatos que son comisionados a una tarea o lugar tengan un supervisor en el sitio; esa persona podría ser su mentor. Puede que algunos candidatos sean parte de un grupo de estudio, o de un grupo de formación de Plantación de Iglesias Comunitarias; el líder de ese grupo podría ser su mentor. Otros pueden tener más de un mentor; estos co-mentores trabajarán en conjunto aportando contribuciones específicas para el desarrollo del candidato. Lo más importante es que los candidatos cuenten con líderes maduros y con experiencia que los apoyen apropiadamente y los desafíen en su desarrollo, que tengan acceso a oportunidades prácticas de ministerio con la supervisión adecuada, y que estén en comunidad con otros ministros, ya sea como parte del personal de una iglesia, un grupo de candidatos ministeriales, un grupo de formación de Plantación de Iglesias Comunitarias u otro tipo de red de compañeros.

Los mentores también deberán comprometerse con el nivel general de profesionalismo de sus candidatos puesto que las deficiencias en esta área pueden debilitar su credibilidad en la congregación y en el campo de trabajo. Antes de recibir la ordenación, los candidatos deberán demostrar competencia en respetar la confidencialidad y adminis-

trar su tiempo. Deberán demostrar habilidad para vestirse apropiadamente para una variedad de contextos y adaptar su forma de hablar según corresponda. Los mentores deberán ayudar a los candidatos a desarrollar una ética de trabajo apropiada que evite los excesos de la adicción al trabajo al igual que los abusos de la autonomía de la agenda ministerial. Deberán ayudar a sus mentoreados a manejar su presencia en las redes sociales de manera apropiada y a tratar con respeto al personal de menor jerarquía y a los voluntarios en el ministerio. Finalmente, los mentores deberán asegurarse de que los candidatos entiendan y se adhieran a la normativa contra el acoso sexual, la cual se puede hallar en este manual, en el capítulo 5 “Situaciones especiales”, numeral 4.

Los candidatos avanzarán en esta etapa de formación a ritmos diferentes dependiendo de factores como su madurez, experiencia en el ministerio, trasfondo educativo y circunstancias de vida. Es posible que los candidatos bi-ocupacionales avancen a un ritmo diferente que aquellos que trabajan de tiempo completo en un puesto ministerial remunerado. Las personas que tienen hijos pequeños pueden decidir avanzar más despacio para poder mantener un equilibrio saludable en su vida.



Reconocemos que poner plazos de tiempo para estas etapas puede estigmatizar a aquellos que se tardan más. Por otra parte, presentar un número promedio de años desde el comienzo hasta el fin puede hacer que algunos candidatos se pongan un plazo artificial para su proceso; esto podría limitar su crecimiento hacia la competencia. Parte de la labor de la Junta es determinar cuándo un candidato está listo para avanzar hacia la etapa siguiente; estar listo no puede estar ligado a una fecha arbitraria colocada en el calendario. Sin embargo, los candidatos deben saber que completar las etapas de discernimiento y formación en menos de tres años es altamente improbable. El tiempo permite no solamente que el candidato crezca y madure, sino también que las personas de su entorno observen y evalúen adecuadamente sus dones, llamado y destreza. De nuevo, el ritmo de avance dependerá de las circunstancias especiales de cada uno; los candidatos deben prever un proceso de varios años, diseñado no para frustrarlos ni demorarlos artificialmente, sino para posicionarlos para un ministerio saludable, efectivo y a largo plazo en la Iglesia Metodista Libre.

Los mentores deberán subir en el sitio web informes trimestrales detallando el progreso de su candidato en sus planes de formación (ver apéndice K, pág. 103). Estos informes estarán disponibles para que la Junta pueda verlos. En esta etapa, puede ser necesario que la Junta reconsidere el plan de formación del candidato. La necesidad de tal acción probablemente surja a raíz de los informes del mentor del candidato. En función de la información de los mentores, la Junta recomendará que los candidatos que no completaron su plan de formación antes de la conferencia anual puedan continuar o no su camino como CMC. El proceso puede ser suspendido si el candidato así lo desea o si la Junta determina que el candidato no está mostrando un avance suficiente hacia la ordenación. Un CMC puede pedir un permiso de interrupción del proceso de hasta un año si es necesario; la Junta tiene la autoridad de aprobar o negar esta petición. La continuación o la interrupción del proceso requieren una acción formal de la Junta y deberán detallarse en el Reporte de la Junta de PCM a la reunión anual del distrito o la conferencia (apéndice O, pág. 109).

Cuando un candidato ha completado las categorías en el plan de formación, su mentor presentará al coordinador de la Junta un documento llamado Solicitud de Entrevista

para Ordenación (ver apéndice L, pág. 105). Si la información del mentor parece indicar que el candidato está listo para esta entrevista, el coordinador de la Junta deberá ayudar al candidato a armar un portafolio actualizado que contendrá:

- Resultados de evaluación de los 16 cursos restantes del currículo de Formación Pastoral de la IML.
- Informes trimestrales del mentor.

Una vez esta información esté lista el coordinador de la Junta deberá:

- Mostrarle cómo realizar en el sitio web la Evaluación de Competencia Teológica para CMC, o mencionarle que en la entrevista deberá responder verbalmente esta evaluación (ver apéndice M, pág. 106).



Entrevista para la ordenación

El propósito de esta entrevista es evaluar si el candidato está listo para ser ordenado. Una revisión a fondo del portafolio del candidato ayudará a los entrevistadores a conocer las áreas a recalcar de la Guía para la Entrevista de Evaluación para la OBRe (ver apéndice H, pág. 87). Preferiblemente esta entrevista la deberá realizar la Junta en pleno. Luego de esta entrevista la Junta puede determinar cuál es el mejor camino a seguir:

- Expedir las recomendaciones para que el director de área tome en cuenta al candidato para la ordenación como presbítero.
- Revisar el plan de formación del candidato para abordar áreas adicionales no incluidas previamente.
- Sugerir que el candidato siga siendo CMC por un tiempo más para que se enfoque en áreas del presente plan de formación que no fueron suficientemente abordadas.

Cualquiera sea la recomendación, la Junta deberá proporcionar información detallada sobre las fortalezas y las áreas a mejorar del candidato. Para este fin podrán usar el Informe de la Evaluación para la OBRe (ver apéndice I, pág. 91). Para aquellos que recibirán la ordenación, estos comentarios les ayudarán a elaborar sus planes de formación continua.

ETAPA TRES: COMISIÓN

Los presbíteros ordenados comúnmente serán asignados como pastores en iglesias locales; sin embargo, pueden ser comisionados para una variedad de oficios más allá de la iglesia local. Los presbíteros pueden ser asignados al servicio denominacional en roles como directores de distrito o superintendentes, plantadores de iglesias, formadores en proyectos de PIC, profesores en institutos o seminarios, misioneros y/o personal del distrito o conferencia. La comisión a una de estas actividades no implica necesariamente un empleo remunerado; esto dependerá en gran medida de las condiciones económicas de las iglesias locales y el distrito o conferencia.

Presbíteros con permisos de ausencia

A veces los presbíteros piden permisos de ausencia. Las razones por las que pueden pedirlo son muy diversas: continuar sus estudios, recuperarse de una enfermedad, atender asuntos personales, etc. Otorgar un permiso de ausencia implica que el presbítero tiene la intención de regresar al servicio asignado en la IML. Si alguien sale de la denominación para servir en otro contexto de ministerio, como una organización pro-eclesial o sin fines de lucro u otro ministerio, las Juntas lo designan como “Con permiso para realizar un ministerio fuera de la denominación”. En otras ocasiones, un pastor Metodista Libre ordenado puede conseguir trabajo en otra denominación; en estos casos, el presbítero deberá contactar al coordinador de la Junta y solicitar un Certificado de Buena Relación con aspiraciones a transferirse a la denominación/iglesia en la cual está sirviendo (ver apéndice N, pág. 108). Todas estas designaciones requieren acciones formales de la Junta y deberán ser anotadas en el Reporte de la Junta de PCM a la reunión anual del distrito o la conferencia (apéndice O, pág. 109). De acuerdo al *Libro de Disciplina*, el motivo de los permisos de ausencia también deberá ser publicado en ese informe.

Presbíteros en espera de asignación

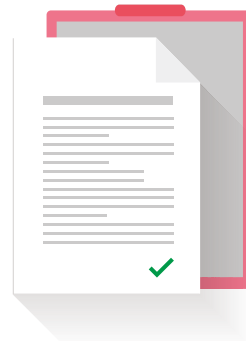
En caso de que no haya una asignación disponible para un presbítero ordenado, la Junta lo designará como “En espera de asignación”. La Junta deberá considerar a cualquier presbítero que no sea asignado después de dos años como “localizado” en la iglesia Metodista Libre local a la cual asiste. El mismo plazo de tiempo rige para aquellos con permiso de ausencia, aunque ellos pueden pedir una extensión adicional de dos años. Los presbíteros “localizados” y en buena relación pueden servir como delegados laicos para la Conferencia Anual y la Conferencia General. Cualquier presbítero localizado que desee regresar a estatus itinerante deberá solicitar que la Conferencia Anual apruebe su solicitud por medio de la Junta. Mientras esté “localizado”, el presbítero permanece bajo el cuidado y la supervisión de la Junta.

Presbíteros que no ejercen

Los presbíteros que no estén ejerciendo el ministerio ordenado sino dedicados exclusivamente a un empleo secular deberán entregar sus credenciales al secretario de la conferencia o distrito misionero. En el Reporte de la Junta de PCM aparecerán como “Con permiso de ausencia” (ver apéndice O, pág. 109). Si alguno deseara regresar al ministerio pastoral activo en la IML, deberá pedir que sus credenciales sean restauradas; la Junta determina si aprueba o no esta petición.

Presbíteros que desean transferirse dentro de la IML

Algunas veces los presbíteros itinerantes desean o necesitan transferirse a otro distrito o conferencia. El presbítero es responsable de pedir un Certificado de Buena Relación con aspiraciones a transferirse de la Junta que actualmente supervisa su ministerio a otra. Si el presbítero está en buena relación con la conferencia, la Junta determina otorgar este documento; el coordinador de la Junta lo envía al coordinador de la Junta de la conferencia a la cual el presbítero busca transferirse (ver apéndice N, pág. 108). Si el presbítero no está en buena relación, la Junta puede de todas maneras otorgar un Certificado de Buena Relación con aspiraciones a transferirse, pero deberá informar a la posible Junta receptora las razones por las cuales el presbítero no está en buena relación. Al obtener el Certificado de Buena



Relación, la Junta receptora decide si se aprueba o no la transferencia. La decisión debe ser anotada en sus actas y en el Reporte de la Junta de PCM a la reunión anual del distrito o la conferencia y deberá ser comunicada a la conferencia que lo envía al igual que al presbítero. Los mismos protocolos deben seguirse para la transferencia de CMC. Los presbíteros localizados que se transfieran dentro de las líneas de otra conferencia deberán contactar a la Junta y solicitar que su membresía sea recibida. Cuando sea aprobada por la Junta, esta lo localizará en una iglesia local.

Presbíteros comisionados en una iglesia no Metodista Libre

La expectativa general es que todos los ministros con credenciales (incluidos aquellos que se han jubilado) establezcan y mantengan una participación activa en la vida



de una congregación Metodista Libre cercana, cuando no estén sirviendo en el ministerio en otra parte, y estén disponibles para el ministerio en la medida en que lo permita su tiempo/salud y que el pastor lo solicite. A veces, sin embargo, tales compromisos no son posibles, tal como cuando una iglesia Metodista Libre no está localizada dentro de una distancia razonable. En otras ocasiones, se presentan circunstancias que requieren la opinión de la Junta sobre la posible comisión de un ministro en una iglesia que no es Metodista Libre:

- Cuando un ministro jubilado vive en la comunidad de la iglesia en la cual sirvió. La Junta deberá determinar si este ministro jubilado deberá asistir a una congregación diferente (y por cuánto tiempo) para que el nuevo pastor tenga tiempo y espacio para establecerse.
- Cuando la iglesia ML local no puede suplir las necesidades personales y familiares de un pastor no asignado. Por ejemplo, la ubicación de la iglesia local no es razonablemente accesible y el ministro tiene movilidad limitada, o el ministro tiene hijos adolescentes y la iglesia local no ofrece oportunidades de discipulado para jóvenes.
- Cuando un ministro no asignado tiene un choque de personalidad o una historia negativa con el pastor o la iglesia ML local, y la congregación o el pastor preferirían que el ministro no asista. La Junta necesitará discernir cómo ayudar a la sanidad para este distanciamiento, si tal resolución es posible.
- Cuando un ministro tiene asuntos no resueltos que han existido por largo tiempo con la conferencia o la denominación. La Junta necesitará encontrar maneras de trabajar en pro del perdón y la paz.
- Cuando un ministro está agotado y necesita renovación que no puede encontrar en una congregación donde se lo/a conoce como un proveedor de ministerio.

Si bien la normativa oficial dice que los ministros ML ordenados deben estar involucrados con una congregación ML local, la Junta tiene la libertad de aplicar esta normativa con gracia. En cada caso, la Junta deberá trabajar con ministros e iglesias locales para resolver cualquier conflicto que limite la convivencia (si los hubiera) y para encontrar maneras creativas de promover la conexión y el servicio continuo dentro de la denominación.

ETAPA CUATRO: FORMACIÓN CONTINUA

El trabajo de la Junta con los ministros no termina cuando son ordenados. Cada año la Junta afirma la siguiente declaración como parte de su Reporte de la Junta de PCM a la reunión anual del distrito o la conferencia:

El trabajo de la Junta con los ministros no termina cuando son ordenados.



La Junta de Preparación y Consejo Ministerial ha dado debida consideración a la integridad y el discipulado cristiano de cada miembro ministerial de la conferencia y afirma la integridad y el discipulado cristiano de cada uno de acuerdo con la sección ¶5310 del *Libro de Disciplina*.

La Junta hace una declaración similar sobre los presbíteros localizados. La magnitud de la responsabilidad que implica esta declaración es seria (ver apéndice O, pág. 109).

Para asistir a la Junta en su labor de promover la salud y el crecimiento de los ministros ordenados que ellos supervisan, todos los años, cada uno de los presbíteros deberá subir un Plan de formación continua a su portafolio. Esta herramienta permite que la Junta sepa cómo los ministros ordenados continúan desarrollando sus corazones, cabezas y manos para el servicio saludable, efectivo y a largo plazo. El primero de estos planes de formación continua deberá ser subido en un plazo de un mes a partir de la decisión de la Junta de otorgar la ordenación y deberá incluir el informe dado durante la entrevista final para las credenciales.

La presentación de este ejercicio como un elemento necesario para ser y mantenerse como un ministro en la conferencia ayuda a promover una cultura de formación continua. Tal requisito no debería sorprender a los ministros puesto que muchas profesiones requieren la educación continua para mantener la licencia o certificado. Los contadores, médicos, abogados, enfermeros, entre otros, mantienen créditos de educación continua como manera de asegurar su crecimiento constante. Los ministros no deberían esperar nada menos de ellos mismos en esta área; las Juntas pueden apoyararlos en el cumplimiento de esta expectativa de aprendizaje de por vida.

Las conferencias y distritos misioneros pueden establecer un ritmo regular con sus ministros en el cual se les envíe un aviso para subir este documento junto con otros informes anuales usados para la asignación o la evaluación. Los ministros tienen libertad para estructurar este plan de formación continua de la forma que sea más útil para ellos; sin embargo, todo plan debe incluir una sección que detalle el avance respecto al plan del año anterior y las metas específicas relacionadas con las 15 áreas de resultados para el año siguiente. Es importante que los presbíteros entiendan que los 19 cursos del currículo de Formación Pastoral son los requisitos mínimos. Esperamos que cada presbítero continúe estudiando de manera formal e informal. En nuestro sitio web encontrarán un listado llamado “Lista de recursos bibliográficos para la educación continua”, este listado ofrece una lista de lecturas sugeridas de acuerdo con cada uno de los 15 atributos del ministerio ordenado. Otros de los elementos que deben tener en cuenta en la elaboración de estos planes de formación continua son talleres, conferencias y eventos como por ejemplo la Cumbre Global de Liderazgo.

En nuestro sitio web encontrarán una plantilla que servirá para la elaboración de estos planes anuales de formación continua (ver apéndice P, pág. 111). Las Juntas deberán encargarse de dar seguimiento a estos planes.

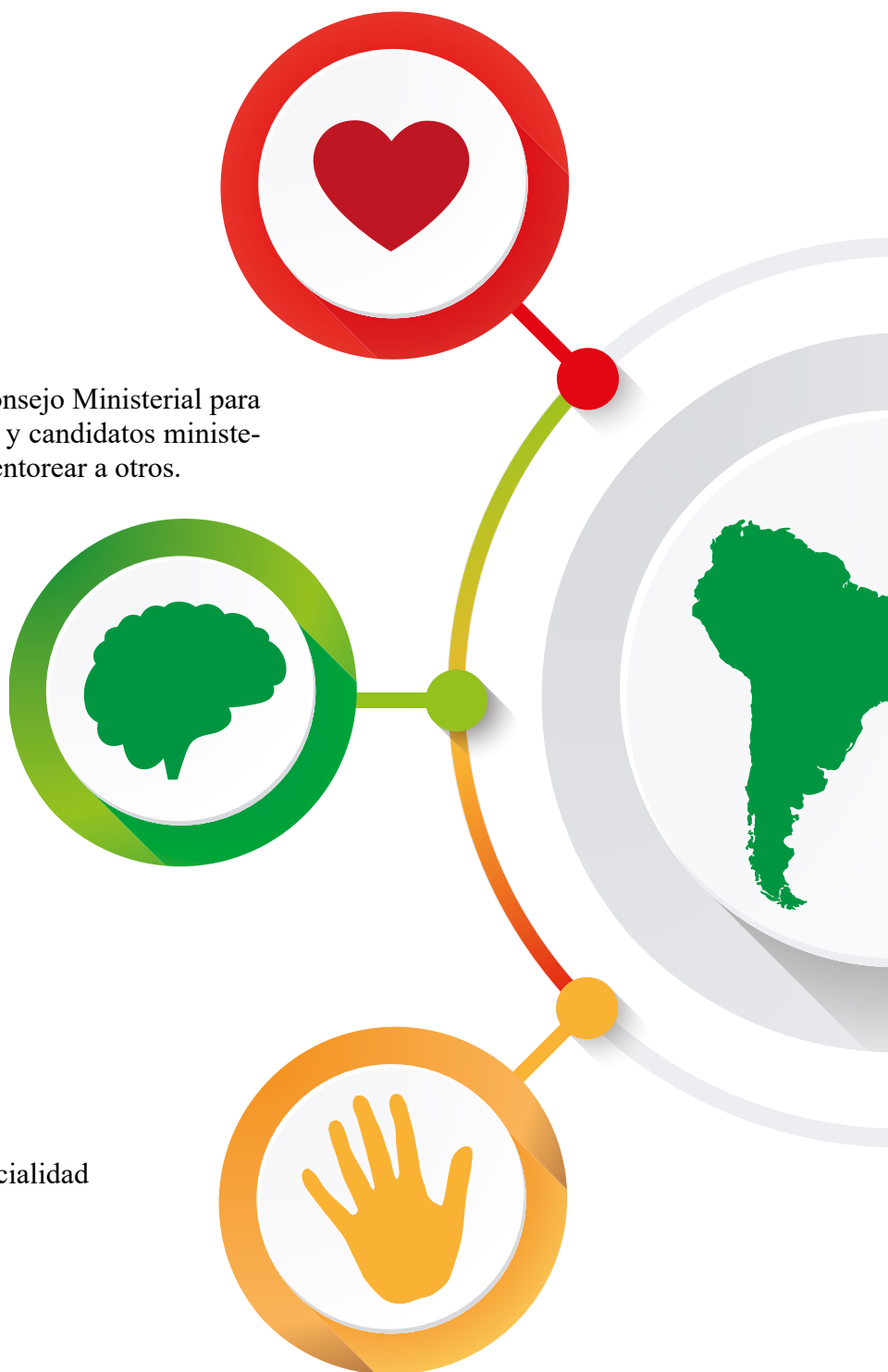
4 EL PROCESO DE MENTORÍA

PROPÓSITO

Equipar a las Juntas de Preparación y Consejo Ministerial para que capaciten y supervisen a presbíteros y candidatos ministeriales conferenciales en el proceso de mentorear a otros.

CONTENIDO

- Introducción
- El arte de mentorear
- Nuestro proceso de mentoría
- Beneficios del mentoreo
- Cualidades de un buen mentor
- Consejos prácticos para mentores
- Importancia de la confianza y confidencialidad
- Agenda de una sesión de mentoreo



INTRODUCCIÓN

Un factor clave en el desarrollo de nuevos pastores saludables en la IML es la mentoría. Según 2 Timoteo 2:2 es el deber de cada generación de discípulos ¡y cuánto más el deber de los pastores! formar la siguiente generación. Por ello, la responsabilidad de cada pastor Metodista Libre, especialmente los ordenados, es ser mentor de los posibles candidatos, los candidatos locales y los candidatos conferenciales. Las Juntas de PCM deben velar que cada pastor cumpla esta responsabilidad y que cada candidato tenga un mentor. Con el objetivo de ayudar a los pastores y las Juntas hemos incluido este capítulo.

EL ARTE DE MENTOREAR



Mentorear es el arte de acompañar a una persona para ayudarle a crecer en sus habilidades, carácter y conocimiento, en cuantas áreas de su vida sea posible. Normalmente implica que una de las dos personas es más experimentada, conocedora y que, por lo tanto, tiene algo digno de transmitir a una menos experimentada, más joven y/o menos conocedora (Osterhouse & Teja, 2015). En un sentido más profundo, mentorear es “una experiencia relacional en la cual una persona empodera a otra, compartiendo los recursos que Dios le ha dado” (Stanley & Clinton, 1992).

La mentoría no es algo nuevo, ni propio de nuestra época. Al contrario, es un recurso muy antiguo con muy buenos resultados. En la Biblia encontramos a muchos personajes como mentores, algunos de ellos fueron Moisés, Pablo, Bernabé, entre otros. Observemos cómo Moisés después de su encuentro con Dios comenzó un caminar en fe y luego, ejecutó el plan de Dios: sacar a los israelitas de la esclavitud. Moisés al haber caminado con Dios adquirió experiencia y conocimiento de Dios (Ex. 3:5-17).

Al igual que Moisés se relacionó con Dios, también se relacionó con el pueblo. Ahí observó a un joven llamado Josué, se relacionó con él y comenzó a darle oportunidades para liderar. Josué respondió de manera acertada: escogió un grupo de personas para la batalla, salió a pelear y deshizo a Amalec (Ex. 17:9, 10, 13). Dios guía a Moisés a escribir la historia de lo acontecido y manda que lo lea en voz alta delante de Josué (Ex. 17:14). Esto, tal vez, para que Josué nunca olvidara que Dios había estado con él en la batalla y así afirmar su fe.

Moisés construyó una fuerte relación con Josué y lo invitó a caminar junto a él para vivir una experiencia relacional (Ex. 24:13-18, cf. 32:17-18). Moisés comenzó a empoderar a Josué de tal manera que este nunca se apartó de en medio del tabernáculo (Ex.33:11). También le dio consejos sabios cuando lo necesitó y le cambió la perspectiva que tenía (Nm.11:24-29). En medio de esta relación la forma en que Josué veía la vida y su fe se hicieron más reales. De esta forma el joven Josué se convenció que Dios realmente les daría la tierra; él llegó a exclamar “*los comeremos como pan... con nosotros está Jehová, no teman*” (Nm. 14:8-9, 30, 38). Dios empoderó a Josué

por medio de Moisés para que llevara a cabo la misión de poseer la tierra prometida (Nm. 26:17-18 cf. Dt.34:9 Jos.1:1). La ejecución y resultados de la misión la vemos en el libro de Josué.

El mentoreo es una actividad relacional, intencional, que transmite experiencia, desarrolla y empodera al mentoreado.



NUESTRO PROCESO DE MENTORÍA

Nuestro proceso de ordenación involucra un mentor desde antes que la persona sea reconocida como candidato local. En esta etapa previa el mentor debe ayudar al posible candidato a discernir si realmente hay un llamado a la vocación ministerial. ¿Cómo sabe alguien si Dios lo está llamando a la vocación ministerial? Ofrecemos cinco atributos de tal llamado que pueden ser de ayuda para identificarlo.

1. El llamado es apasionante. Es una convicción profunda, negarlo produce una persistente y dominante perturbación en el alma.
2. El llamado es insustituible. Los individuos que siguen vocaciones diferentes a su llamado informan que se sienten vacíos en estas otras ocupaciones.
3. El llamado es perdurable. Permanece a pesar de tiempos de victoria y batalla.
4. El llamado es inmediato. Alguien que ha sido verdaderamente llamado por Dios se dedicará a un servicio fiel y entregado de inmediato sin importar si recibe pago. No podrá dejar de servir a Dios con todo el corazón.
5. El llamado es confirmable. Esto significa que si bien tiene un carácter personal debe confirmado por la iglesia y sus líderes.

El rol del mentor inicia con el proceso de ayudar a discernir un llamado al ministerio. Al ser reconocida la persona como un candidato local, el mentor continúa su acompañamiento ayudándole a desarrollar los atributos para un ministerio saludable, efectivo y a largo plazo en la IML. A la vez, el mentor se convierte en un representante del candidato en varios procesos ante la Junta. En la etapa de discernimiento el acompañamiento del mentor se enfoca principalmente en los atributos del área de corazón. Para el desarrollo de estos atributos el mentor junto al candidato ministerial local (CML) desarrollan un plan de formación (ver apéndice B, pág. 77). Este plan de formación involucrará un plan de seguimiento por medio de una cita mensual, de aproximadamente una hora, entre el mentor y el candidato (ver apéndice Q, pág. 112). Esta cita mensual puede ser informal pero siempre debe ser intencional. El mentor deberá subir en el sitio web informes trimestrales detallando el progreso de su candidato en sus planes de formación (ver apéndice K, pág. 103).

El mentor se convierte en un representante del candidato en varios procesos ante la Junta.



Una vez el mentor considere que el CML ha cumplido adecuadamente las metas del plan de formación y está listo para avanzar en el proceso, el mentor, en representación del CML, presenta al coordinador de la Junta un documento llamado Solicitud de Entrevista de Evaluación para la OBRe (ver apéndice E, pág. 82). Si en algún punto del proceso el mentor considera que un CML no es apropiado debe hablar con su mento-

reado para indicarle que posiblemente el ministerio ordenado no es el mejor camino a seguir en su caso.

La entrevista del CML con la Junta puede llevar al candidato por uno de los siguientes tres caminos: salir del proceso, permanecer como CML o ser aprobado como candidato ministerial conferencial (CMC). En este punto la Junta puede decidir que se le asigne un nuevo mentor o que continúe el mismo; esta decisión es potestad de la Junta.

El mentor del CMC debe ayudarle a desarrollar los atributos correspondientes a las áreas de cabeza y manos. Los mentores bajo la dirección de la Junta diseñarán el mejor plan de formación para el candidato (ver apéndice J, pág. 100). Uno de los roles del mentor es representar al candidato ante la Junta. También es importante que los encuentros mensuales continúen (ver apéndice Q, pág. 112). Otra de sus responsabilidades es subir al portafolio del CMC un reporte trimestral en el que da cuentas del avance del plan de formación (ver apéndice K, pág. 103). Este reporte se debe subir al portafolio en el sitio web.

En esta etapa el trabajo del mentor es ayudar al aprendiz a desarrollar una ética de trabajo balanceada que evite los excesos de la adicción al trabajo. Al igual que los abusos de la autonomía de la agenda ministerial. Deberá ayudar a sus aprendices a manejar su presencia en las redes sociales de manera apropiada y a tratar con respeto al personal de menor jerarquía y a los voluntarios en el ministerio. Igualmente, el mentor debe comprometerse con el profesionalismo de su aprendiz; es decir, que se vista apropiadamente para cada contexto y adapte su forma de hablar según corresponda. Por otro lado, el mentor deberá asegurarse que el candidato entienda y se adhieran a la normativa contra el acoso sexual.

Sin embargo, el mentor debe conocer que los mentoreados son aprendices adultos. Cada uno tiene una vida de experiencias útiles para procesar, evaluar información nueva y tomar decisiones pero, que la mayoría carece de experiencia en el ministerio pastoral y en la plantación de iglesias. Por tanto, han escogido entrar en una nueva fase de entrenamiento ministerial. Buscan consejo sabio que facilite su desarrollo. Así que, para realizar esta labor el mentor debe:

1. Enfatizar la agenda del candidato sin imponer su propia agenda.
2. Guiar al candidato a tomar sus propias decisiones en lugar de imponer las suyas.



Tomar en cuenta la experiencia del candidato para enriquecer el mentoreo.

3. Tomar en cuenta la experiencia del candidato para enriquecer el mentoreo. Las experiencias acumuladas capacitan al candidato a evaluar y asimilar nueva información y experiencia.

4. Ayudar a buscar otras alternativas para resolver los desafíos que desea alcanzar. Buscar soluciones prácticas no solo teorías que pueden o no ser aplicadas.

Cuando un CMC ha completado las categorías en el plan de formación, el mentor debe presentar al coordinador de la Junta un documento llamado Solicitud de Entrevista para Ordenación (ver apéndice L, pág. 105). Si un CMC no avanza en el plan de formación el mentor debe hacérselo saber a la Junta para que esta tome las acciones correspondientes.

La entrevista con la Junta puede generar una de las siguientes respuestas: recomendación para ordenación, enfoque en áreas del plan de formación que no han sido suficientemente abordadas o un nuevo plan de formación ampliado. Si el resultado es la recomendación para ordenación entonces el trabajo oficial del mentor ha terminado. Si el resultado es la continuidad como CMC el mentor deberá seguir el acompañamiento.

BENEFICIOS DEL MENTOREO

La mentoría es una buena herramienta que trae muchos beneficios, tanto para el mentoreado como para el mentor. Dios utiliza esta herramienta para edificar su iglesia e impulsarla a extender el reino de Dios.

Algunos de los beneficios para el mentoreado son:



Un crecimiento más rápido y efectivo en una nueva iglesia.



Madurar en la vida y ministerio por medio de una relación con alguien más experimentado.



Tener alguien a quien rendirle cuentas.



Una mayor probabilidad de éxito.



Tener alguien para sobrellevar la carga.



Fácil acceso a consejos sabios.



Desarrollar una relación espiritual significativa para modelar en el futuro ministerio.



Aprender un modelo apropiado para mentorear a otros.



Algunos de los beneficios para el mentor son:



CUALIDADES DE UN BUEN MENTOR

El trabajo de mentorear requiere ciertas cualidades para hacer más efectiva nuestra labor. Puede que algunas cualidades le cuesten más a una persona. Sin embargo, al realizar la labor va desarrollando las habilidades y capacidades para ser efectivos en la mentoría. Algunas de las cualidades de un buen mentor son:

1. Es un buen oyente. El mentor escucha más de lo que habla. Formula preguntas y escucha las respuestas de sus mentoreados.
2. Trata con los momentos de la vida. Tratamos con los altos y bajos de la vida que actualmente los mentoreados enfrentan. Es mejor enseñar aquello que se conecta con su realidad actual.
3. Es un tipo de partero. Los mentores actúan como un tipo de parteros al asistir a otras personas en dar a luz nuevas ideas, nuevas destrezas, nuevas metáforas y nuevas maneras de ser y de hacer. Ellos asisten a los aprendices en dar a luz sus propias ideas, visiones y objetivos.

Ellos asisten a los aprendices en dar a luz sus propias ideas, visiones y objetivos.



4. Ayuda al mentoreado a ver cuáles son las opciones. Cuando enfrentamos una situación difícil, las personas pueden quedarse “atascadas” mirando solo una solución, solo un resultado, solo un curso de acción. Los mentoreados discuten temas con su mentor que les pueden ayudar a ver otras opciones.
5. Inspira. Todos necesitamos a alguien que crea en nosotros. Necesitamos un Moisés, un Bernabé que pueda animarnos cuando estemos deprimidos o sintamos que fallamos en el ministerio.
6. Es un pensador analítico. Los mentores deben ayudar a pensar crítica y analíticamente que las cosas no son simplemente negras o blancas. El mentor no busca soluciones; necesita analizar la situación actual para ayudar a sus mentoreados a seguir adelante.
7. Es un guía. Muestra el camino para crecer en habilidades, carácter y conocimiento.

CONSEJOS PRÁCTICOS PARA MENTORES

- Valore: no menosprecie ni critique (Ga. 5:13; Ef. 5:21; Ro. 12:10).
- Modele: no intervenga.
- Anime: no desanime, más bien respalde (1Ts. 5:11; Ro. 4:13, 15:7; Ef. 4:32).
- Sea humilde: no sea altivo, no construya barreras (Fil. 2:3).
- Escuche: no hable, no aconseje libremente.
- Aclare: no reclame.
- Dé tiempo: no tome atajos.
- Revise: no falle al reforzar.
- Dé recursos: no investigue por ellos.
- Provea perspectiva: no dé respuestas fáciles.

IMPORTANCIA DE LA CONFIANZA Y CONFIDENCIALIDAD

Sin confianza no puede haber confidencialidad y sin confidencialidad toda confianza se pierde. Ninguna relación de mentoreo será efectiva ni durará si lo que se dice en confianza no se mantiene; o si el mentoreado siente que no se guardará el pacto de confidencialidad. Aun cuando los mentores mantengan la confidencialidad, si los mentoreados creen que esta es deficiente, dejarán de ser transparentes. La relación de mentoreo nunca llegará a los asuntos del corazón ni llegará a la transparencia si no hay confianza en el mentor. Así que, el mentoreo se construye con base en la confianza y confidencialidad.

Sin confianza no puede haber confidencialidad y sin confidencialidad toda confianza se pierde.



AGENDA DE UNA SESIÓN DE MENTOREO

Una agenda puede dar fluidez en el desarrollo de la sesión de mentoreo. Sin embargo, un mentor no debe ser esclavo de su agenda, especialmente si el mentoreado viene con una necesidad urgente o inesperada. Hemos diseñado una guía mes a mes para el mentor (ver apéndice Q, pág. 112). Esta guía no debe ser una camisa de fuerza sino un modelo que ayude a los mentores.

Un asunto clave es el primer encuentro; en este es importante establecer las reglas del mentoreo. Estas debieran incluir asuntos como: lugar y hora de reuniones, confidencialidad e importancia de la rendición cuentas.

Un modelo de agenda podría ser:

- a. Oración inicial: siempre va en relación con el tema que se abordará en la sesión.
- b. Rendición de cuentas: tareas o desafíos del mes.
- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes.
- d. Lea 1 Tesalonicenses 2:8 (les abrimos nuestra propia vida).
 - ¿Qué observa usted en este versículo?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta nuestra relación de mentoría?
- e. Preguntas de reflexión: ¿Por qué debe ser sincero y abrir el corazón?
- f. Pasos de acción: ¿Cómo puede lograr abrir su corazón? ¿Qué pasos prácticos debe seguir para lograrlo?
- g. Deje desafíos y tareas prácticas: por ejemplo, tome algunos minutos este mes para pensar acerca de su propia integridad. Luego, piense: ¿Por qué debe abrir su corazón en la mentoría?
- h. Oración final: siempre va en relación con el tema abordado. Además, orar por la ayuda de Dios para el mentoreado, sus tareas y desafíos que se ha propuesto.

Los mentoreados necesitan ser desafiados a considerar y determinar qué es lo que van a hacer a continuación, ya sea que esto tenga que ver con lo espiritual, familiar o ministerial. Sin embargo, los buenos mentores reconocen cuando necesitan sugerir ayuda calificada en un área en particular con especialistas en el tema.

Es bueno que el mentor elabore un registro o resumen breve después de reunirse con el mentoreado (ver apéndice R, pág. 123). Este debería incluir lo que fue dialogado y los pasos de acción acordados. Antes de la próxima sesión de mentoreo, los mentores deben revisar qué escribieron en el registro para pedir cuentas de los puntos de acción o desafío.

5 FORMACIÓN PASTORAL Y PLANTACIÓN DE IGLESIAS COMUNITARIAS

PROPÓSITO

Ayudar a las Juntas de Preparación y Consejo Ministerial a comprender la articulación que existe entre el proceso de ordenación y el currículo de Formación Pastoral y la Plantación de Iglesias Comunitarias.

CONTENIDO

Introducción

- Currículo de Formación Pastoral
- Plantación de Iglesias Comunitarias



INTRODUCCIÓN

Recordamos una vez más que la meta de Misiones Mundiales Metodistas Libres en el Área Latinoamericana es:

Impulsar y sostener un movimiento bíblico que alcance Latinoamérica para Cristo. Esto se realizará por medio de desarrollar y empoderar líderes, y plantar iglesias.

Hace ya algún tiempo los superintendentes y directores de distrito acordaron que la Plantación de Iglesias Comunitarias (PIC) y la Formación Pastoral son la visión oficial del área y nos comprometimos a integrar estos dos asuntos.

Así pues, para que las Juntas puedan cumplir adecuadamente su papel es importante que conozcan cómo el currículo de Formación Pastoral y PIC se articulan con el proceso de ordenación.

CURRÍCULO DE FORMACIÓN PASTORAL

Una de las dificultades más comunes que hemos encontrado es que hay pocos seminarios o institutos apropiados para que nuestros candidatos estudien. Por otra parte, hemos visto la necesidad de formar una identidad más sólida en la IML Latinoamérica. Para ello, es fundamental tener unos estudios básicos en común.

Ese contexto guió en el año 2005 a lo que se llamó “El acuerdo de Quito”. Este acuerdo proveyó un marco de estudios comunes para toda el área. En el acuerdo se estipularon los cursos, pero requería otros pasos que nunca fueron tomados: preparar planes de estudio, bosquejos de contenido y manuales para cada curso.

En 2015 los directores de distrito y superintendentes de conferencias provisionales aprobaron una nueva lista de 16 cursos, agrupados en 4 áreas: Biblia, teología, historia y ministerio práctico. Además se plantearon 2 cursos como prerrequisito para Candidatos Ministeriales Locales antes de entrar en el programa. Al dar los pasos que hacían falta, se hizo evidente que uno de los cursos de ministerio práctico requería ampliarse; por tal motivo, nuestro currículo cuenta actualmente con 19 cursos.

Gráfico 5.1 Currículo de Formación Pastoral según áreas

Curso	Área
1. Identidad y Organización Metodista Libre	Prerrequisito
2. Introducción al Ministerio Pastoral	Prerrequisito
3. Formación Espiritual	Prerrequisito
4. Panorama del Antiguo Testamento	Biblia
5. Métodos de Estudio Bíblico	Biblia
6. Panorama del Nuevo Testamento	Biblia

Curso	Área
7. Interpretación Bíblica	Biblia
8. Teología de la Misión y Misiología	Teología
9. Teología I	Teología
10. Teología II	Teología
11. Teología Wesleyana	Teología
12. Historia y Expansión de la Iglesia I (Pre-Reforma)	Historia
13. Historia y Expansión de la Iglesia II (Post-Reforma)	Historia
14. Historia y Teología de la Iglesia en Latinoamérica	Historia
15. Multiplicación de Discípulos, Grupos e Iglesias I	Ministerio Práctico
16. Multiplicación de Discípulos, Grupos e Iglesias II	Ministerio Práctico
17. Liderazgo y Formación de Líderes	Ministerio Práctico
18. Predicación para Transformación	Ministerio Práctico
19. Cuidado y Consejería Pastoral	Ministerio Práctico
Reuniones para Cuidado Pastoral Mutuo	
Citas con el Mentor	

Ahora es la responsabilidad de cada conferencia y distrito dar el siguiente paso: implementar el currículo, los planes de estudio y los manuales. El objetivo no es que cada conferencia o distrito organice un seminario estructurado, sino que tenga un plan para el desarrollo de pastores efectivos. El enfoque debe ser el fruto no los medios; el enfoque debe estar en los candidatos no en el contenido. Este currículo debe ser ofrecido sin más costo que el de los materiales.

El objetivo no es que cada conferencia o distrito organice un seminario estructurado, sino que tenga un plan para el desarrollo de pastores efectivos.



Este currículo, junto con los planes de estudio y manuales está diseñado para desarrollarse en un poco más de 3 años, dedicando alrededor de 3 horas semanales durante 42 semanas al año. Las 3 horas corresponden a un encuentro grupal. El currículo también se puede realizar en intensivos de fin de semana durante varios momentos del año.

Adicional a los 19 cursos, el currículo contempla que semanal o mensualmente (especialmente en el caso de candidatos bi-ocupacionales) el grupo tenga aparte un tiempo para la “reunión de cuidado pastoral mutuo”. Estas reuniones de cuidado pastoral mutuo o “reuniones de clase wesleyana” son espacios de cuidado personal en el que cada miembro rinde cuentas sobre el estado de su vida. En esto no estamos innovando en

nada; solo estamos siguiendo las indicaciones de la Palabra: “...*confiésense unos a otros sus pecados, y oren unos por otros, para que sean sanados. La oración del justo es poderosa y eficaz*” (Stg. 5:16). Las reuniones de clase wesleyana fueron uno de los pilares del avivamiento wesleyano. Al respecto Juan Wesley dijo: “Es una bendición tener compañeros de viaje hacia la Nueva Jerusalén. Si no pueden hallarlos, deben hacerlos; porque nadie puede hacer solo el camino”. También añadió:

A fin de discernir con más facilidad si en realidad se están ocupando de su salvación, cada sociedad se divide en pequeños grupos denominados clases, según sus respectivos domicilios. Cada clase cuenta con una docena de participantes, a uno de los cuales se da el título de líder (Wesley, 1998, pág. 52).

Así pues, estos encuentros son de carácter fundamental; en ellos los participantes desarrollarán hábitos de rendición de cuentas, cuidado mutuo y crecimiento comunitario.



Esperamos que estos grupos de cuidado mutuo entre los pastores continúen después de la ordenación y sean parte de sus planes de formación continua.

En otras palabras, aprenden lo esencial de la teología relacional wesleyana mientras la practican. Esperamos que estos grupos de cuidado mutuo entre los pastores continúen después de la ordenación y sean parte de sus planes de formación continua. En esta misma dirección, debemos recordar que otra parte

importante del sistema son las citas con el mentor. Estas se realizan mensualmente y duran alrededor de una hora.

El orden en que se estudian los cursos del currículo puede variar dependiendo de un sin número de circunstancias. Sin embargo, en los proyectos de PIC se debe seguir el orden referido en el gráfico 5.2.

Gráfico 5.2 Orden de estudio del currículo de Formación Pastoral en PIC

Primer Campo – Campo Nuevo
Estrategia de Entrada
12 Semanas (1-12)

Introducción: Manual de Plantación de Iglesias Comunitarias
Candidato local
(Debe hacerse oficial y público)
 1. Multiplicación de Discípulos I

Segundo Campo – Campo Sembrando
Estrategia de Evangelismo
4 Semanas (13-16)

(Parar y asegurar que inicien las iglesias de 1ª generación usando la estrategia Persona de Paz)
 2. Multiplicación de Discípulos II

Cuarto Campo – Campo Cosechado
Estrategia de Formación
94 Semanas (63-156)

(Asegurar que los líderes de las Casas de Paz de 3ª generación comiencen su proceso de formación)
 8. Liderazgo y Formación de Lderes
 9. Identidad y Organización Metodista Libre
 (Parar y asegurar que inicien las iglesias de 3ª generación usando la estrategia Persona de Paz u *Oikos*)
 10. Introducción al Ministerio Pastoral
Candidato conferencial
(Debe hacerse oficial y público)
 11. Interpretación Bíblica
 12. Predicación para Transformación
 13. Cuidado y Consejería Pastoral
 14. Teología I
 (Asegurar que los líderes de las Casas de Paz de 4ª generación comiencen su proceso de formación)
 15. Teología II
 16. Teología Wesleyana
 (Parar y asegurar que inicien las iglesias de 4ª generación usando la estrategia Persona de Paz u *Oikos*)
 17. Historia y Expansión de la Iglesia I
 18. Historia y Expansión de la Iglesia II
 19. Historia y Tología Latinoamericana

Tercer Campo – Campo en Crecimiento
Estrategia de Discipulado
46 Semanas (17-62)

(Asegurar que los líderes de las Casas de Paz de 2ª generación comiencen su proceso de formación)
 3. Formación Espiritual
 4. Panorama del Antiguo Testamento
 (Parar y asegurar que inicien las iglesias de 2ª generación usando la estrategia Persona de Paz u *Oikos*)
 5. Métodos de Estudio Bíblico
 6. Panorama del Nuevo Testamento
 7. Teología de la Misión y Misiología

En PIC este orden es clave porque está relacionado con el modelo de plantación de iglesias de tal forma que el estudiante pueda llevar a la práctica los conocimientos que adquiere en los módulos. Así pues, el plan de plantación y el plan de formación



Es importante tener claro que no estamos interesados en desarrollar conocimientos informativos sino que informamos con el fin de desarrollar líderes efectivos.

se encuentran entrelazados. Es importante tener claro que no estamos interesados en desarrollar conocimientos informativos sino que informamos con el fin de desarrollar líderes efectivos.

Por otra parte, animamos a que las asignaturas se desarrollen siguiendo la metodología de

aula invertida por ser la que mejor ayuda a lograr las metas. En esta metodología los estudiantes reciben los materiales previamente al encuentro, hacen las lecturas y ejercicios sugeridos, y en el encuentro socializan los materiales, profundizan los contenidos, solucionan los interrogantes que hayan surgido y hablan de la aplicación de lo que han estudiado al ministerio que están realizando.

La metodología sólo funcionará si el estudiante se compromete con la lectura previa del material. A la vez es importante que los formadores y/o maestros ayuden a crear una cultura; para ello es importante que pidan cuentas sobre la lectura previa y prepare el tiempo de formación sin repetir el contenido del material sino dando por sentado que ha sido leído.

PLANTACIÓN DE IGLESIAS COMUNITARIAS

PIC es una parte fundamental para cumplir la misión del Área Latinoamérica. Recomendamos a que los miembros de Juntas de PCM lean y estudien el Manual de PIC para entender el modelo y como el proceso de Formación Pastoral está integrado en PIC.

El objetivo principal de los proyectos PIC es que una región sea “llena del conocimiento de la gloria del Señor, como las aguas cubren los mares” (Hab. 2:14). Para lograr este objetivo es fundamental plantar iglesias en cada comunidad, de modo que cada mujer, hombre y niño, en cada pueblo, ciudad o nación, tenga la oportunidad de aceptar o rechazar el evangelio. Estas iglesias comunitarias trabajan bajo los principios clave de PIC: discípulos multiplican discípulos, líderes multiplican líderes e iglesias multiplican iglesias. Creemos que este es el único vehículo a través del cual podemos cumplir con la meta de la Gran Comisión (Mt. 28:18-20). Estas iglesias comunitarias inicialmente se reúnen en casas, oficinas, salones comunitarios, etc.

Los proyectos PIC comienzan con un formador o un plantador. El formador es el pastor principal de una iglesia o un pastor que ha sido estratégicamente movilizado a una nueva área. Este pastor es posiblemente un presbítero o candidato conferencial con llamado, experiencia, visión para la plantación de iglesias y preparación teológica; esta preparación pudo haberse alcanzado con el currículo de Formación Pastoral de la IML, en un seminario o instituto bíblico. Cuando comienzan con un plantador es porque la persona siente el llamado de Dios, comienza a buscar la Persona de Paz y es entrenado por un coordinador regional que hace las veces de formador.

Cuando comienzan con un formador, este identifica y selecciona un grupo de mujeres y hombres en los que considera que hay un llamado al ministerio. Estas personas

son principalmente obreros bi-ocupacionales quienes comienzan el estudio del manual de Plantación de Iglesias Comunitarias. Los candidatos al ministerio son motivados a iniciar la plantación de una iglesia comunitaria pocas semanas después de haber comenzado sus estudios. Posterior a estudiar PIC el grupo continúa sus estudios con el currículo de Formación Pastoral bajo el acompañamiento y mentoreo del formador.

Dos o tres meses después de haber iniciado sus estudios y haber comenzado el grupo inicial de la iglesia comunitaria, los estudiantes seleccionan sus propios estudiantes. De esta forma cada estudiante transmite inmediatamente el conocimiento y habilidad a sus propios aprendices. La siguiente generación de estudiantes repetirá el mismo proceso, de esta manera seguimos el modelo de multiplicación enseñado en 2 Timoteo 2:2. En el sistema PIC los estudiantes reciben crédito de los cursos cuando ellos han entregado su trabajo y han enseñado a sus propios estudiantes.

La formación se realiza siguiendo el currículo de Formación Pastoral de la IML. Este dura tres años o un poco más. Durante este tiempo los estudiantes plantan y pastorean sus propias iglesias a medida que forman y orientan sus propios candidatos al ministerio pastoral.

Así pues, en los proyectos PIC desarrollamos un proceso integrado en el cual los candidatos estudian, entrenan nuevos líderes mediante la transmisión del conocimiento y las habilidades adquiridas, y participan en el ministerio de establecer iglesias comunitarias en comunidades que necesitan oír del amor de Dios.

Encontramos un ejemplo de esto en el ministerio de Jesús; Él primero enseñó a sus doce discípulos y luego la iglesia creció a partir de esos creyentes discipulados. Jesús tuvo un ministerio de tres años y medio; cuando terminó, probablemente había unos pocos grupos de creyentes en Galilea, Jerusalén y Samaria. Sin embargo, Jesús tuvo una estrategia intencional cuando lanzó el primer movimiento de plantación de iglesias del mundo. Él se dedicó a formar pastores para las multitudes desamparadas y dispersas, que estaban como ovejas sin pastor. Primero, los líderes fueron doce; luego, setenta y dos; y, para Pentecostés, hubo ciento veinte. El crecimiento de la iglesia después de Pentecostés fue impulsado por el Espíritu Santo y sostenido y multiplicado gracias a que hubo suficientes líderes preparados y dispuestos a guiar a los miles que respondían al mensaje acerca de Jesús y se incorporaban a la comunidad de fe. Las estrategias de Jesús muestran claramente que la preparación de los pastores sucedió antes que el primer movimiento de plantación de iglesias, el cual, en una generación, logró que la iglesia llegara a los confines del mundo.



6 SITUACIONES ESPECIALES

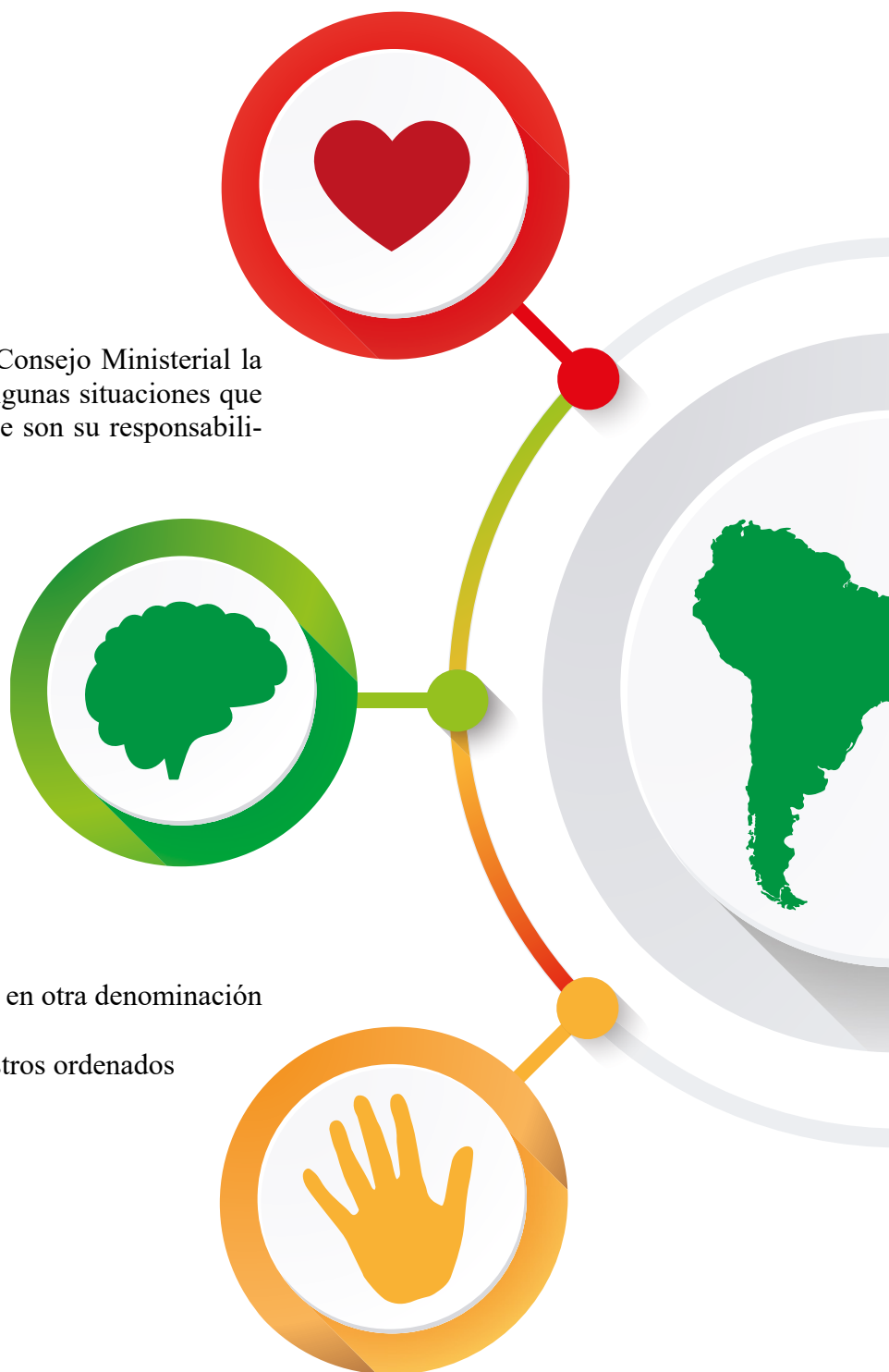
PROPÓSITO

Explicar a las Juntas de Preparación y Consejo Ministerial la forma en que deben proceder frente a algunas situaciones que no son regulares pero que de presentarse son su responsabilidad.

CONTENIDO

Introducción

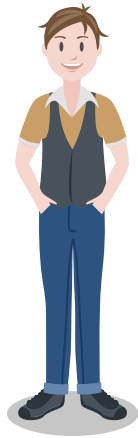
- Transferencia de ministros ordenados en otra denominación
- Proceso de autorización por divorcio
- Disciplina y restauración de los ministros ordenados



INTRODUCCIÓN

En ocasiones pueden surgir situaciones que salen de un proceso “normal”. Por tal motivo, presentamos algunas de las situaciones especiales más comunes: transferencia de ministros ordenados en otra denominación, proceso de autorización por divorcio y procesos de disciplina y restauración de un presbítero.

TRANSFERENCIA DE MINISTROS ORDENADOS EN OTRA DENOMINACIÓN



Los ministros ordenados de otras denominaciones y de iglesias no denominacionales se pueden convertir en parte de la IML de diversas maneras. Algunas veces, son nombrados por las Juntas para ocupar puestos vacantes para pastores titulares. En otras ocasiones, son empleados por las iglesias locales para ocupar puestos del equipo pastoral. Finalmente, algunos ministros ordenados de otras tradiciones desean convertirse en Metodistas Libres porque se han mudado y hecho miembros de una iglesia ML o se han identificado con la teología de la denominación.

La IML no exige que los pastores que ya han sido ordenados vuelvan a recibir ordenación. Sin embargo, los individuos que desean transferirse deberán cumplir lo siguiente antes de recibir las credenciales ministeriales:

- Cumplir los requisitos para la membresía laica detallados en ¶151 del *Libro de Disciplina* y dar respuestas satisfactorias a las preguntas de membresía de adultos en ¶8800. Estas respuestas se pueden entregar al pastor de la iglesia local o al representante de la Junta.
- Responder apropiadamente a las preguntas de admisión para membresía en la conferencia anual proporcionadas en ¶8720. Estas respuestas se pueden entregar a los representantes de la Junta.
- Registrarse en el sitio web de la IML Latinoamérica, pestaña de Formación Pastoral y armar un portafolio de transferencia, empezando con un currículo, copias de sus credenciales ministeriales actuales y documentación de su denominación/iglesia indicando que son ministros en buena relación.
- Completar el proceso de autorización por divorcio, si es necesario.
- Participar en clases o formar parte de un grupo de estudio para completar los cursos de “Formación Espiritual”, “Identidad y Organización Metodista Libre”, “Introducción al Ministerio Pastoral” y “Teología Wesleyana”. Los proyectos finales de estos cursos deberán ser subidos a su portafolio.
- Completar una evaluación de ordenación basada en resultados o entrevista equivalente con la Junta para asegurar su salud y compatibilidad teológica con la IML. Los entrevistadores deberán evaluar las perspectivas y las prácticas del

candidato en transferencia relacionadas con las siguientes características fundamentales de la IML:

- ¿Hasta qué punto acepta el candidato las doctrinas clave de la teología wesleyana sobre la salvación, la cual incluye la expiación ilimitada (todos pueden ser salvos); gracia resistible (los seres humanos son agentes morales libres); la salvación está sujeta a la obediencia y la fe continuas en lugar de ser un decreto arbitrario de Dios que perdura sin importar la reincidencia en el pecado y el posible endurecimiento del corazón hasta llegar a la apostasía; y la gracia radical que nos libera de la culpa del pecado pasado, pero también nos libera del egoísmo con el que nacimos, para que podamos convertirnos en siervos abnegados que aman profundamente a Dios y a los demás?
- ¿Hasta qué punto aprueba y practica el candidato la creencia de que Cristo da dones espirituales sin distinción de género, y así permite que las mujeres y los hombres sirvan ecuánimemente en todos los niveles de liderazgo dentro de la iglesia?
- ¿Hasta qué punto entiende y acepta el candidato la itinerancia, el conexionalismo y el servicio bajo la autoridad de otros líderes?
- ¿Hasta qué punto el candidato comprende y acepta que las Escrituras no prohíben bautizar bebés y que algunas tradiciones cristianas lo practican sobre la base del Pacto de Gracia?

Se aconseja a las Juntas que exijan que los candidatos en transferencia completen la Evaluación de Competencia Teológica para CMC (ver apéndice M, pág. 106) para demostrar su compatibilidad teológica con la IML. Este proceso debe llevarse a cabo antes de que la persona que solicita la transferencia empiece a servir como pastor o miembro de un equipo pastoral de una IML. Si la persona no está buscando su transferencia no puede servir en un rol de liderazgo.

- Contactar un profesional que le haga una evaluación psicológica de la salud emocional, mental, relacional y matrimonial; el costo de esta evaluación será asumido por la persona que solicita la transferencia. Para tal fin es importante que los distritos previamente busquen y aprueben uno o varios profesionales que puedan hacer esta labor; estos profesionales no necesariamente deben ser Metodistas Libres pero sí es importante que sean profesionales en su área, cristianos, preferiblemente con experiencia pastoral y con una perspectiva teológica wesleyana. Se debe remitir al ministro que está en el proceso de transferencia al profesional quien les hará una entrevista para determinar su salud psicológica. Después de la entrevista, el profesional presentará un informe confidencial que forma parte del portafolio del candidato (ver apéndice G, pág. 85).
- El candidato deberá demostrar competencia en las 15 áreas de resultados al mismo nivel que se exige a los presbíteros ordenados. Ninguna persona podrá ser ordenada más fácilmente por medio de una transferencia desde otra denominación que por medio del proceso ML de credenciales.
- Recibir la recomendación de la Junta para ser aprobado como ministro ordenado.

Ninguna persona podrá ser ordenada más fácilmente por medio de una transferencia desde otra denominación que por medio del proceso ML de credenciales.



PROCESO DE AUTORIZACIÓN POR DIVORCIO

El matrimonio tiene el propósito de reflejar el pacto hecho entre Dios y la humanidad, y debe caracterizarse por el amor, el honor y la fidelidad de por vida. El divorcio nunca es parte del plan perfecto de Dios; sin embargo, es un hecho que algunos matrimonios no perdurarán, aun entre seguidores de Cristo comprometidos. Una persona que ha experimentado el divorcio o está casada con alguien que ha experimentado el divorcio



no queda descalificada automáticamente del ministerio ordenado en la Iglesia Metodista Libre. Deben considerarse con sumo cuidado las circunstancias del divorcio y es preciso asegurarse que aquellos involucrados hayan experimentado sanidad.

El divorcio refleja y produce quebrantamiento. El quebrantamiento subyace en las actitudes y las acciones que pueden culminar en la disolución marital, incluyendo la infidelidad, el abandono, el maltrato, las adicciones, la negligencia y la ausencia emocional. Al mismo tiempo, el divorcio produce quebrantamiento. Las Escrituras describen el pacto matrimonial como dos individuos que se convierten en una carne; el divorcio rompe ese yugo y produce un dolor similar al de ser desgarrado físicamente. Este dolor se propaga desde la pareja e impacta a sus familias, sus amigos y la comunidad de la iglesia.

La iglesia tiene una oportunidad única para comunicar gracia y verdad a los individuos que han pasado o están pasando actualmente por el divorcio. Se aconseja a la iglesia, y a la Junta como extensión de la iglesia, que estén conscientes del lenguaje que usan para hablar de esta dolorosa experiencia. Sin embargo, el temor de decir algo “equivocado” no debe evitar que la iglesia hable con la verdad en estas situaciones. La sanación solamente puede suceder cuando aquellos que han pecado lo confiesan, piden perdón a aquellos a quienes han dañado y se comprometen al difícil trabajo de caminar en integridad. El mismo estándar se aplica a aquellos que han sido víctimas del pecado en una situación de divorcio: para encontrar sanidad, deben valientemente pedir a Dios que revele cualquier quebrantamiento o pecado en sus vidas que haya contribuido a la disolución del matrimonio y extender perdón incondicional al que los perjudicó. Frecuentemente, aquellos que están pasando o han pasado por un divorcio deben hacer ambas cosas: perdonar y pedir perdón.

La Junta trabaja en colaboración con el director de área quien será el vínculo con la Junta de Obispos para considerar solicitudes de autorización por divorcio para los CML y los ministros ordenados que desean transferir sus credenciales a la IML. Para prepararse para estas situaciones, las Juntas deberán leer el artículo del obispo David Kendall titulado “*Respuestas pastorales al fracaso matrimonial*” (encontrará una copia de este en nuestro sitio web) y la sección ¶3311C-E del *Libro de Disciplina*. Estos recursos presentan las bases bíblicas y teológicas de la perspectiva del divorcio de la IML y son los fundamentos del proceso descrito a continuación.

- El candidato recomienda un representante para la autorización por divorcio que actuará como intermediario ante la Junta. Este puede ser el mentor del CML, el

pastor titular de un pastor en transferencia, o un oficial al nivel de la conferencia que esté colaborando con un pastor en transferencia que aspira a un puesto titular. Si el cónyuge del candidato es quien ha experimentado el divorcio, el cónyuge deberá recomendar a alguien que sirva en una capacidad formal de liderazgo dentro de la iglesia local o de la denominación para que actúe como su representante. El superintendente de la conferencia o el director del distrito evaluará si el individuo es apropiado para ser recomendado y podrá aprobarlo o recomendar a otra persona para esa función.

- El candidato/cónyuge comunica la historia del matrimonio y el divorcio al representante para la autorización por divorcio. Los que hayan pasado por múltiples divorcios, deberán describir cada uno. Estas conversaciones deberán realizarse en un lugar privado donde el candidato/cónyuge se sienta cómodo. El representante para la autorización por divorcio probablemente necesite tomar notas durante la conversación; esto deberá informarse de antemano.
- El representante para la autorización por divorcio redacta una carta a la Junta en la cual proporciona la siguiente información sobre cada divorcio:
 - El nombre del cónyuge anterior
 - La fecha del matrimonio, de la separación (si corresponde) y del divorcio
 - Factores claves que contribuyeron a la disolución
 - Lecciones principales aprendidas y pasos tomados para sanar después del divorcio

El representante para la autorización por divorcio deberá también proporcionar una evaluación subjetiva de la sanidad y la salud espiritual del candidato/cónyuge teniendo en cuenta las siguientes preguntas:



- ¿Tiene el candidato un conocimiento claro de los factores que contribuyeron al fracaso matrimonial?
- ¿Acepta el candidato su parte de responsabilidad en el fracaso? ¿Muestra un patrón de culpar al cónyuge anterior o de hacerse pasar como víctima? ¿Hay negación de responsabilidad personal o falta de autoconocimiento?
- ¿Tiene el candidato adicciones/hábitos tales como trabajar demasiado, comer demasiado, apostar, ver pornografía, beber demasiado alcohol o consumir drogas? Si es así, ¿en qué proceso de recuperación está y ante quién rinde cuentas?
- ¿Buscó ayuda el candidato para restaurar el quebrantamiento en la relación? Si es así, ¿cuáles son los nombres de las personas que los ayudaron y por cuánto tiempo mantuvieron esta relación de consejería con amigos o profesionales?
- ¿Cómo ha afectado el fracaso matrimonial al candidato a nivel psicológico, emocional, relacional y espiritual? ¿Qué efectos todavía persisten? ¿Es consciente el candidato de estos efectos y está tomando pasos para buscar ayuda?
- ¿Hay evidencia de sanidad, corrección y sabiduría en la vida del candidato? ¿Es esto afirmado por otras personas con quienes el candidato trabaja, asiste a la iglesia y se recrea?

- ¿Existen patrones relacionales pecaminosos o dañinos que permanecen? ¿Puede el candidato nombrar esos patrones y está en un proceso de recuperación con compañeros y consejeros profesionales para encontrar perdón y sanidad? ¿Está desarrollando el candidato patrones positivos, dirigidos por el Espíritu, centrados en Cristo?
- ¿Su presente matrimonio o noviazgo demuestra una vida sana y santa? ¿Cuáles son los desafíos de crecimiento que están experimentando actualmente y cómo se están asegurando de seguir creciendo?



El representante para la autorización por divorcio envía esta carta al coordinador de la Junta para que la suba como un componente confidencial del portafolio del candidato. Esto significa que la carta no estará al acceso del candidato y que el representante para la autorización por divorcio podrá ser completamente honesto en lo que escribe. Si el representante para la autorización por divorcio tiene inquietudes sobre la salud espiritual del cónyuge o del candidato en relación con el presente matrimonio o matrimonios anteriores, la Junta deberá aconsejarle que se las comunique directamente a la pareja. Mientras que tal conversación puede ser difícil, lo más apropiado es que la inicie el representante para la autorización por divorcio por ser alguien de confianza para la pareja.

- El candidato/cónyuge redacta respuestas por escrito a las siguientes preguntas y las sube al portafolio del candidato:
- ¿Cuál es su punto de vista sobre el matrimonio y el divorcio?
- ¿Cómo aconsejaría a un individuo o pareja en su iglesia que se acercara a usted para pedir ayuda por dificultades matrimoniales?
- La Junta (o un subgrupo designado) evalúa la carta del representante, la respuesta del candidato/cónyuge y el informe del profesional en psicología en busca de indicios que la persona que experimentó el divorcio haya tomado conciencia de su responsabilidad personal en relación con la disolución y haya recibido la gracia de Dios para la sanidad y la transformación. La Junta debe evaluar si el presente matrimonio (si corresponde) es saludable y determinar si el candidato/cónyuge tiene un punto de vista adecuado sobre el matrimonio, el divorcio y una estrategia apropiada para trabajar con parejas en dificultad.
- La Junta puede pedir información/documentación adicional o requerir una entrevista formal con el candidato y el cónyuge para abordar cualquier pregunta o preocupación. Esto puede incluir obtener una autorización para hablar con cualquier profesional a quien el candidato/cónyuge haya consultado durante el divorcio.
- Si no quedan incertidumbres, la Junta determinará por votación aprobar la autorización por divorcio. El coordinador de la Junta envía esta información, junto con los componentes apropiados del portafolio, al director de área quien será el vínculo con el obispo del área para su debido análisis. El obispo puede requerir información/documentación adicional; el coordinador de la Junta colabora con el representante para la autorización por divorcio y el candidato para conseguirla. Si el obispo aprueba la autorización por divorcio, el coordinador de la Junta sube la documentación de la

Junta de Obispos al portafolio del candidato y comunica esta noticia al candidato y al representante para la autorización por divorcio.

- Si la Junta, el director de área o el obispo no creen que la autorización por divorcio sea apropiada, deberán expresar las razones por escrito. Si los motivos que impiden la autorización son insuperables, la Junta deberá aconsejar al candidato que salga del proceso de ordenación. Los representantes de la Junta deberán tener esta conversación en persona con el candidato y su cónyuge si es posible, con el representante para la autorización por divorcio presente para proporcionar apoyo. El coordinador de la Junta subirá cualquier documentación pertinente relacionada con esta decisión al portafolio del candidato aplicando los niveles apropiados de acceso confidencial.
- Si la Junta o el obispo creen que no es adecuado aprobar la autorización por divorcio en este momento, pero podrían concederla más tarde, la Junta deberá proporcionar los motivos de esta decisión por escrito. Los representantes de la Junta deberán reunirse con el candidato, el cónyuge y el representante para la autorización por divorcio para discutir esta decisión. Si el candidato/cónyuge está dispuesto a abordar los asuntos que impidieron la aprobación de divorcio, la Junta desarrolla un plan de solución para la autorización por divorcio y lo incorpora al portafolio del candidato. Este plan puede incluir la contribución del representante para la autorización por divorcio y del candidato/cónyuge. Para los CML, el plan de solución se convierte en un apéndice del Plan de formación para CML; el candidato deberá completar satisfactoriamente los componentes de este plan y recibir la autorización por divorcio para poder ser considerado como CMC. Para los candidatos en transferencia, recibir la autorización por divorcio en los casos que corresponda ya se ha detallado como requisito para ser considerado para las credenciales. Los miembros de ambos grupos se mantendrán en contacto con la Junta mientras trabajan en sus planes de solución y llevarán registro de su avance en sus portafolios. Es importante que este trabajo se haga en equipo, nunca por un solo individuo.

Es importante que este trabajo se haga en equipo, nunca por un solo individuo.



DISCIPLINA Y RESTAURACIÓN DE LOS MINISTROS ORDENADOS

Lo siguiente se ha adaptado del libro *Proceso de Restauración: Un manual para superintendentes y Juntas de Preparación y Consejo Ministerial*, 2006. Incluye actualizaciones y revisiones hechas por líderes capacitados de la Junta y de la denominación.



Al mencionar “pecado grave” nos referimos a lo que menciona el *Libro de Disciplina* en el ¶7130^a

1. Cuando hay un patrón de comportamiento de hablar y actuar por ambición egoísta (Fil 2:3).
2. Cuando hay una ruptura en la comunicación que causa divisiones (2Co 12:20).
3. Cuando hay falta de sabiduría y/o una falta de capacidad que pone en duda la efectividad del liderazgo y/o el llamado al ministerio.
4. Cuando hay hábitos personales malsanos que claramente contribuyen a una falta de fruto en la vida y ministerio.
5. Cuando hay enseñanzas contrarias a nuestros Artículos de Religión y/o nuestro Pacto de Membresía.
6. Cuando hay un patrón de falta de sumisión a un supervisor, presbítero o cuerpo eclesiástico o cuando hay un patrón por un supervisor, un presbítero o cuerpo eclesiástico hacia una persona bajo su cuidado que revela una falta de reverencia a Cristo (Ef 5:21).
7. Cuando hay acusación y evidencia de un patrón de pecado en la vida de un presbítero/miembro.
8. Cuando hay evidencia de comportamiento abusivo, ofensivo o dañino hacia otros.
9. Cuando hay acusación y evidencia de un patrón de vivir en violación de los fundamentos no negociables de la Iglesia Metodista Libre (¶6040) o el Código de Ética para Ministros de la Iglesia Metodista Libre.

Cuando un ministro ha confesado o ha sido acusado de un pecado grave, la iglesia entra lo apoya y asume la responsabilidad de su arrepentimiento, restitución y restauración al igual que de la restauración de cualquier víctima de ese pecado. La respuesta inicial de la iglesia está en las manos de cualquier presbítero que haya recibido la confesión voluntaria del ministro, o puede que el superintendente o director de distrito y la Junta cumplan esta función. Es recomendable que el ministro que recibe la confesión escriba lo escuchado para sus archivos personales.

El ministro que recibe la confesión debe ser honesto con la persona que confiesa acerca de las limitaciones que tiene la confidencialidad.

En estos casos, el presbítero o el superintendente que reciba la confesión da inicio al proceso de sanación. Este proceso se enfoca no solamente en el ministro, sino también en su familia, otras personas que hayan sido dañadas por el pecado del ministro, la congregación a quien sirve el ministro y la comunidad cristiana más amplia.

El siguiente proceso será útil en todos los casos, aunque cada situación de restauración será única. Cuando seguimos estos principios de comunidad bíblica saludable, entonces la guía de Dios por medio de su iglesia mantiene un patrón coherente de integridad y santidad en cada situación individual.

Preparación

Espiritual. Como líderes, empezamos con la oración. Estar involucrados en la restauración de un hermano caído nos pone en un lugar espiritual vulnerable donde tenemos que mantenernos libres de juicios y autoengaños. El apóstol Pablo nos advierte:

Hermanos, si alguien es sorprendido en pecado, ustedes que son espirituales deben restaurarlo con una actitud humilde. Pero cuídese cada uno, porque también puede ser tentado. Ayúdese unos a otros a llevar sus cargas, y así cumplirán la ley de Cristo. Si alguien cree ser algo, cuando en realidad no es nada, se engaña a sí mismo

Ga. 6:1-3.

Antes de comenzar este proceso de restauración dediquen mucho tiempo a la oración. Oren por protección, humildad, sabiduría y percepción. Pídanle al Espíritu que los apoye, así como ustedes apoyarán a los que sufren por esta presunta falla.

Oren por aquellos a los que ustedes van a estar restaurando y consolando. Oren por cada persona afectada por esta mala acción confesada o presentada como acusación. Oren para que la verdad sea clara y que cada persona sea humilde y abierta. Oren por la protección de Dios sobre la iglesia y que todos tengan un espíritu dispuesto.

Disciernan si están en un lugar de salud espiritual adecuado para asumir la responsabilidad ya sea de escuchar una confesión privada y encargarse de dirigir la restauración o de realizar la investigación de una acusación. El peligro de ser permisivo en vez de misericordioso o de imponer sanciones en lugar de fomentar la responsabilidad es mayor cuando estamos luchando personalmente con un pecado similar. Si en sus meditaciones y oraciones ustedes disciernen que este rol no es adecuado para ustedes, deberán encontrar a otro líder que los reemplace.

Primeras acciones

No respondemos de la misma manera a una confesión de un pecado grave que a una acusación o al descubrimiento de tal pecado.

Confesión

“La confesión de un presbítero a otro es una confidencia inviolable, a menos que la conducta sea constante y sin arrepentimiento” (*Libro de Disciplina*, ¶1710B). La posibilidad de poner fin a una conducta impropia por medio del apoyo confidencial de otro presbítero es una oportunidad bíblica y sana dentro de la comunidad de la iglesia. Por lo tanto, cuando un ministro confiesa la verdad de su pecado, se arrepiente de tal comportamiento y se aleja de tal comportamiento para hacer el bien, entonces tal confesión es confidencial y no necesita ser informada a ninguna otra persona ni a ningún organismo oficial.

La consejería privada y la confidencialidad deberán hacerse a un lado cuando las acusaciones de pecado contra un presbítero/pastor involucren la victimización de un individuo o más y hayan sido comprobadas por testigos o por la confesión del pecado al supervisor por parte del infractor. Una vez que el pecado haya sido comprobado, ya sea pasado o presente, el asunto ya no puede considerarse privado. Las víctimas o su representante deberán ser incluidos (siempre y cuando puedan y estén dispuestos) en todos los procesos adicionales. Dependiendo de la gravedad y del tipo de pecado, puede ser necesario involucrar a la policía. Deberán determinarse cuáles son las necesida-

des de las víctimas en relación al tipo de maltrato sufrido y se deberá determinar si las víctimas necesitan hacer una denuncia a la policía o acudir al hospital para hacerse un examen por violación o recibir atención por otras necesidades médicas o psicológicas.



Una confesión privada a otro presbítero requerirá un proceso de restauración y rendición de cuentas que será dirigido por el presbítero que recibió la confesión. El ministro penitente deberá escribir una afirmación clara de confesión e incluir un compromiso con los pasos que dará para cambiar su comportamiento. Aunque este proceso es confidencial, deberá abordar las mismas áreas que una restauración formal.

En casos que involucren la victimización de un individuo o más, la afirmación clara de confesión y compromiso escrita por el ministro penitente deberá ser enviada a la víctima y/o a su representante junto con una disculpa por escrito. Esto puede tomar tiempo, ya que puede que el ministro penitente sea incapaz de ver las ramificaciones de sus acciones hasta que haya completado los pasos de la restauración. El líder/consejero que dirige el proceso deberá verificar que el escrito sea adecuado antes de enviarlo a la víctima/representante. Sin embargo, debe haber una comunicación abierta hacia la víctima/representante por parte del líder/consejero respecto del plazo estimado para las declaraciones de confesión/compromiso/disculpa.

Este proceso de restauración privado puede ser delegado a un consejero profesional o pastoral con la aprobación del pastor penitente. Cuando ocurre tal derivación, el consejero debe trabajar con el ministro para proveer una restauración plena en todas las áreas estipuladas, aceptando informar al líder confidencial cuando el trabajo esté terminado. Si el líder confidencial está entrenado para ofrecer este consejo y escoge hacerlo, el ministro penitente debe comprender que el líder confidencial buscará supervisión confidencial de un consejero pastoral o profesional para la rendición de cuentas sobre el proceso y para asuntos de transferencia. Esta persona no será el superintendente ni obispo del presbítero, sino un consejero pastoral entrenado o un consejero profesional.

La responsabilidad de garantizar que la conducta ofensiva no continúe o siga sin arrepentimiento descansa en el ministro que ha confesado y también en la persona que ha recibido la confesión. El arrepentimiento implica un cambio sistemático de comportamiento. Cuando este cambio ha ocurrido, la restauración restante se enfoca en la vida futura del ministro, incluyendo la esfera vocacional, volitiva, física y personal/recreativa.

En casos que involucren la victimización de individuos, se deberá mantener comunicación con el representante de la víctima para ayudar a establecer si la conducta ofensiva ha cesado verdaderamente. Los casos que involucren abuso sexual de niños u órdenes de restricción deberán ser derivados a la policía.

Si el ministro penitente es incapaz de mantener un cambio consistente de comportamiento, entonces el líder confidencial es responsable de negociar una salida voluntaria del ministerio. Ambos tienen la responsabilidad de que este paso sea tomado. La salida del ministerio permite que el pastor ofensor quede liberado de las pesadas responsabilidades y presiones del ministerio, y pueda enfocarse en la recuperación y en el bienestar espiritual de su familia, al igual que el suyo propio. El ministro puede requerir un permiso de ausencia de parte de la Junta para poder dar mayor atención a su plan privado de restauración. Si con este permiso no se logra la transformación necesaria, lo apro-

piado será derivar voluntariamente el asunto al nivel de la conferencia y desarrollar un pacto de restauración con el ministro.

Cuando la confesión de un ministro no está acompañada de un cambio en el comportamiento y el ministro no desea renunciar a su puesto voluntariamente, entonces el líder confidencial deberá advertir al pastor ofensor que su confesión ya no es más confidencial. El presbítero ofensor está abusando de su posición en el ministerio. Por consiguiente, esta acción es evidencia de "...una petición de ayuda para detener este abuso y que sea removido de las tentaciones y las responsabilidades de su posición hasta que haya arrepentimiento y sanidad" (*Libro de Disciplina*, ¶170B). Que se permita un pecado grave como parte del comportamiento continuo de un ministro es para el detrimento del ministro, las personas afectadas por su comportamiento, la congregación en su totalidad y el nombre de nuestro Señor Jesucristo. Si el uso de la confidencialidad se convierte en una manera en que el pastor intenta proteger su comportamiento pecaminoso, entonces el líder que recibió la confesión es responsable de contactar al superintendente o director de distrito, quien entonces informa a la Junta y al director de área. El individuo ahora pasa al proceso de restauración delineado a continuación.

Acusación

Las acusaciones suelen surgir a partir de la queja de un cónyuge, un miembro o un informante, ya sea de dentro o fuera de la iglesia. La información puede surgir mientras la ofensa todavía ocurre o algún tiempo después de los hechos. El paso del tiempo no quita la necesidad de atención cuidadosa. El individuo que supervisa la investigación (un superintendente, director de distrito, director de área o un obispo) debe considerar cuidadosamente el contenido de las alegaciones, tomando en cuenta las siguientes preguntas:



- ¿Cuál es la acusación?
- ¿Quién presentó la acusación? ¿Cuándo? ¿Cómo?
- ¿Se hizo la acusación por escrito, firmada, testificada y con fecha? En nuestro sistema, si la persona que acusa no está dispuesto a escribirlo y firmar, no procedemos.
- ¿Es precisa y clara la acusación? Si no, ¿por qué no?
- ¿Es verdadera la acusación? ¿Cómo lo sabe? ¿Cuál es la evidencia?
- ¿Es la acusación, por su naturaleza, una conducta que es inapropiada para un cristiano? ¿Por qué?
- ¿Muestra este comportamiento un patrón repetitivo? ¿Cómo se puede demostrar?
- ¿Hay otros testigos? ¿Quiénes son? ¿Están dispuestos a dar testimonio?
- ¿Hay documentación por escrito? ¿Hay grabaciones de video o audio? ¿Algún otro formato electrónico?
- ¿Hay cartas, llamadas telefónicas u otros datos que apoyen la acusación?

El supervisor deberá prestar especial atención para identificar a toda víctima de la queja. La intención de la comunicación inicial con la víctima es pastoral y deberá llevarse a cabo con la presencia de un consejero pastoral o profesional. En casos de maltrato, se deberá determinar cuáles son las necesidades de la víctima en relación con el tipo de maltrato que ha sufrido. Se determinará si la víctima debe hacer una denuncia a la policía o acudir al hospital para hacerse un examen por violación o recibir atención por otras necesidades médicas. Se investigará cuándo fue el último contacto con el supuesto maltratador. Se determinará si la víctima ha buscado y encontrado consejería, si se le ha ofrecido un representante, y si ha leído el capítulo 7 del *Libro de Disciplina*, donde

se informan los procedimientos que se seguirán y sus derechos como víctima. Si no, se leerá dicho capítulo y luego se hará de este momento de contacto inicial uno de ofrecimiento de disculpas ante Dios. Luego, se deberán explicar los derechos de las víctimas:

- Ser tratados con justicia y respeto
- Recibir consejería de consejeros entrenados para tratar con víctimas
- Contar con la ayuda de un representante asignado
- Ser notificados de todas las audiencias y cambios en el caso
- Hablar con la Junta si así lo desean
- Ser notificados si el pastor/presbítero acusado es expulsado, suspendido, despedido o reincorporado
- Ser protegidos del pastor/presbítero ofensor antes, durante y después de la investigación
- Estar presentes en las audiencias o enviar a su representante

Las víctimas y/o su representante deberán ser incluidos (siempre y cuando puedan y estén dispuestos) en todos los procesos del caso.

Si una acusación es rechazada por el ofensor, la persona que la presentó y/o cualquier víctima deberán ser informadas de que la acusación fue rechazada, de que se está realizando una investigación y de cuál será el lapso de tiempo estimado. La comunicación continua y compasiva será una gran ayuda para evitar que la víctima sea excluida.

Aquellos acusados de ofensas también tienen derechos. El primero entre ellos es la confidencialidad: la investigación de la supuesta mala conducta debe ser mantenida en confidencia. Esta confidencialidad se extiende a aquellos cuya participación se solicita durante la investigación. Segundo, debe tenerse siempre presente este principio: cada pastor es inocente hasta que se pruebe lo contrario. La investigación respetuosa de la acusación debe comprobar la ofensa más allá de toda duda razonable. Los rumores nunca son evidencia. Tercero, cualquier pastor acusado tiene el derecho de responder a las acusaciones en la presencia de la Junta en caso de que el rumor haya manchado su reputación.

Cuando una acusación se haya demostrado y el ministro esté involucrado en un pecado grave, entonces se comienza con el proceso de restauración para el pastor y la víctima. A la víctima se le asignará un representante/consejero que entienda el tipo de ofensa cometida y pueda guiarla por el proceso de restauración. Si los investigadores determinan que la ofensa no tiene fundamentos, la persona que presentó la acusación deberá ser informada de que la investigación se ha completado y que la acusación no tiene fundamentos. Los investigadores deberán especificar los motivos de sus conclusiones.

Proceso de restauración

Después del primer paso de confesión, existen tres pasos adicionales en el proceso de restauración: comunicación, arrepentimiento y recuperación.

Comunicación

La primera comunicación es con el ministro en necesidad de restauración. La comunicación inicial del supervisor con el ministro se lleva a cabo con la presencia de un consejero pastoral o profesional. El enfoque es pastoral. El supervisor deberá establecer si el presbítero ha buscado y encontrado perdón de Dios por medio de Cristo. Si no, deberá ofrecer este contacto inicial como una oportunidad de contrición y confesión

ante Dios. El final del proceso no es determinado por la persona ni por la Junta de PCM sino por el director de área.

Se deberá determinar si, además, el ministro se ha reconciliado con otras personas y si ha compensado, hasta el grado posible y apropiado, a las personas que han sido víctimas de su pecado. Se explorarán las maneras por las cuales esto se puede llevar a cabo.

Se le debe explicar claramente cuáles son sus derechos como ministro Metodista Libre y lo que conlleva el proceso de restauración. Se le comunicará la acusación que se le ha hecho y se le mostrará cómo este es un comportamiento inapropiado según se describe en la sección ¶7130 del *Libro de Disciplina*. Se le informará que la reunión que en este momento se está llevando a cabo está explicada en el capítulo 7 del *Libro de Disciplina* titulado “Orden en la iglesia”, el cual indica el propósito y las metas, la respuesta al desorden, y el procesamiento de las quejas. Debe aclararse que cualquier cosa que el ministro diga en esta reunión o en reuniones siguientes, incluyendo cualquier comunicación por escrito, se convertirá en parte del informe a la Junta de PCM.

Se debe hacer la siguiente declaración:

Tiene el derecho de consultar con otro presbítero y con el *Libro de Disciplina* antes de hablar con nosotros. Tiene derecho de tener presente a otro presbítero durante esta reunión. También tiene el derecho de retirarse del servicio voluntariamente en categoría de “Retiro por acusaciones”. ¿Comprende?

Si decide continuar con esta reunión ahora sin otro presbítero presente, tendrá el derecho de parar en cualquier momento para convocar a otro presbítero. ¿Comprende?

El contenido de esta reunión se mantiene dentro de la confidencialidad de la Junta de PCM a menos que exista riesgo de daño corporal inminente hacia otra persona o que las alegaciones requieran ser reportadas por ley, como en casos de abuso sexual de niños o cualquier otra persona o abuso de ancianos. La consejería privada deberá hacerse a un lado cuando las acusaciones de pecado contra un presbítero/pastor involucren la victimización de un individuo o más y hayan sido comprobadas por testigos o por la confesión del pecado al supervisor por parte del infractor. Una vez que haya suficientes evidencias del pecado, ya sea pasado o presente, el asunto ya no puede considerarse privado. Las víctimas y/o su representante deberán ser incluidos (siempre y cuando puedan y estén dispuestos) en todos procesos adicionales.

Sabiendo y entendiendo estos derechos como se le han explicado, ¿está dispuesto a continuar esta reunión sin tener presente a otro presbítero o consultar el capítulo 7 del Libro de Disciplina?

Se debe aclarar que el objetivo del proceso es el arrepentimiento sincero demostrado en un cambio sistemático de comportamiento y que la Junta de PCM formará un equipo de restauración para buscar una recuperación completa del pecado y una restauración al ministerio.

La segunda comunicación es con el director de área quien informará al obispo del área o en su ausencia a otro obispo. Esta comunicación es por escrito y explica que se ha comenzado un proceso de restauración con este ministro y las víctimas. Esta comunicación solicita consejo y sabiduría al igual que posibles recursos más allá de la conferencia o distrito misionero.



La tercera comunicación es con la Junta de PCM. Esta comunicación se hace en una reunión de la Junta con la confidencialidad de todos los miembros. El supervisor deberá describir las conversaciones con el ministro ofensor y con las víctimas. La Junta deberá designar un equipo de restauración para el ministro y también para las víctimas. Si está en marcha una investigación de las alegaciones, la Junta deberá designar al ministro como “Con permiso de ausencia; en investigación” y deberá detallar dicha acción en el acta de la Junta de PCM. Si las alegaciones han sido comprobadas o el ministro ha confesado la mala conducta y ha aceptado iniciar un proceso de restauración, la Junta deberá designarlo como “Con permiso de ausencia; bajo pacto de restauración”.

La cuarta comunicación es con la víctima y/o el representante de la víctima. La víctima deberá ser informada en el transcurso del proceso para que pueda estar al tanto de la cronología y el avance del proceso de restauración al igual que de sus derechos en ese proceso. Se deberá poner en contacto a la víctima con el equipo de restauración designado para que reciba su acompañamiento y apoyo.

La quinta comunicación es con la iglesia y la conferencia. Esta comunicación es a discreción del superintendente o director de distrito en consulta con el director de área y la Junta de PCM y puede llevarse a cabo más tarde en el proceso de restauración cuando la recuperación ya esté en marcha. La declaración pública hecha en el caso de que el ministro sea retirado del ministerio puede decir simplemente: “El pastor _____ ha pedido un permiso de ausencia para trabajar en asuntos personales de su vida” o “El pastor _____ queda eximido de sus responsabilidades pastorales para trabajar en asuntos personales en su vida. Les pedimos que respeten su privacidad y, cuando sea apropiado, el pastor _____ hablará con ustedes sobre su camino”. Si el pecado grave del pastor es de conocimiento público, entonces la declaración podría ser así: “El pastor _____ queda eximido de sus responsabilidades pastorales para iniciar un proceso de restauración para con Dios y recuperación del ministerio. Les pedimos que oren por él y pidan a Dios por su cuidado durante este tiempo difícil”.

Arrepentimiento

El proceso de restauración requiere un tiempo de recuperación caracterizado por la transformación y un empoderamiento nuevo para reingresar al ministerio. La persona en el proceso no determina cuándo el proceso de restauración ha sido satisfactoriamente completado. La consejería pastoral y profesional explora el poder que tiene el pecado grave sobre una persona, no solamente esclavizándola, sino también dañando su carácter y conciencia propia. La negación y el autoengaño son dos defensas psicológicas que hacen difícil que la persona esté consciente de su pecado y del poder que este tiene sobre ella. La hipocresía y el engaño también son formas de autoprotección que los seres humanos tienden a usar para escapar de la responsabilidad.

El apoyo espiritual y emocional de la familia del ministro, las víctimas y la congregación requerirán un tiempo de recuperación también. Esta recuperación puede necesitar la provisión de consejería y sanidad en grupo para tratar asuntos de confianza y duelo. Este cuidado de la congregación es la responsabilidad del superintendente o director de distrito en cooperación con el equipo de restauración.

El proceso de restauración requiere procedimientos de rendición de cuentas. Estos procedimientos implican la creación de un equipo de restauración tanto para el presbítero como para la víctima por parte de la Junta de PCM, como fue mencionado anteriormente. La duración de estos procesos es competencia de las Juntas y el ministro en el proceso no podrá acelerar los tiempos para ejercer el ministerio. Este equipo deberá considerar lo siguiente:

- Cuidado económico del ministro y la familia del ministro debido a los cambios de vida que requiere la restauración. Trabajando con el superintendente y la Junta de Administración local, el equipo de restauración ayudará al ministro a preparar un plan para cuidar económicamente de su familia. En esta difícil tarea, se debe procurar que la familia no sea expuesta a nuevos riesgos por la pérdida del salario. La meta es la estabilidad económica durante la transición y la asistencia experta para encontrar otro empleo.
- Se deberá procurar que la víctima tenga acceso a consejería y que los costos que no son cubiertos por un seguro médico sean cubiertos por la iglesia local.
- Cuidado del ministro y su familia. Trabajando con el superintendente y la Junta Administrativa local, el equipo de restauración ayudará al ministro a formar un plan para que alguien cuide espiritualmente de su familia.

El proceso de restauración también requiere que el ministro entregue sus credenciales ministeriales, al secretario de la conferencia hasta que la restauración haya finalizado (si el ministro no está dispuesto a entregar las credenciales, el director de área tiene la autoridad para declararlas nulas). El pastor se convierte entonces en miembro de una iglesia local para recibir cuidado espiritual junto con su familia (esta iglesia local es determinada por el superintendente o director de distrito en conversación con el pastor y el pastor de la iglesia local). Cuando la restauración se ha alcanzado, se puede llevar a cabo una celebración en que se le restituyan las credenciales al pastor y se le reincorpore al ministerio.

En el apéndice S, figura una muestra del Pacto de Restauración para ministros (pág. 124). Este documento puede ser adaptado según se necesite de acuerdo a los detalles específicos de la situación. Deberá subirse al portafolio del ministro una copia firmada y fechada.

La relación continua con el ministro en restauración y las víctimas es una parte importante del proceso de sanación. Las comunidades bíblicas saludables son aquellas que extienden la mano a aquellos que están en restauración, invitándolos a reuniones personales y públicas, ofreciendo amor y gracia en el nombre de nuestro Señor. Esto se hace más factible si la conferencia provee cuidado preventivo en grupos de apoyo para que las relaciones personales sean enriquecidas y el amor continuo sea expresado.

Recuperación

Cuando el proceso de restauración ha sido seguido, dando amplio tiempo al ministro para establecer un patrón confiable de carácter y conducta cristianos, el equipo de restauración informa esto al superintendente y la Junta de PCM. La Junta de PCM debe entonces entrevistar al ministro y de ser posible a la víctima/representante, determinar si es necesario continuar con el proceso de restauración



y decidir si regresarle o no las credenciales al ministro y restaurarlo al ministerio. Es importante que la víctima o su representante sean incluidos en el proceso de discernimiento (siempre y cuando puedan y estén dispuestos). Cuando la Junta de PCM determina que el proceso de restauración ha finalizado, esta puede recomendar a la conferencia o su Junta Administrativa el retorno de las credenciales y el restablecimiento del ministerio.

La recuperación de un presbítero es una causa de celebración. La conferencia o su Junta Administrativa pueden regocijarse públicamente con el pastor y su familia devolviéndole sus credenciales de una manera que traiga dignidad al ministro, la víctima y la iglesia. Es importante que la víctima no sea excluida de este evento.

Un componente crucial de la recuperación es procurar que el pastor restaurado tenga los sistemas y las estructuras necesarias para lograr un ministerio saludable, efectivo y a largo plazo. Para eso, la Junta, o su representante, deberá trabajar con el pastor en un plan de formación continua para ofrecerle el apoyo que necesita para continuar viviendo y trabajando en integridad. Este documento deberá subirse a su portafolio.



Suspensión

Los ministros que continúan negando su mal comportamiento a pesar de la evidencia que lo demuestra y del testimonio de por lo menos dos testigos pueden ser suspendidos inmediatamente del ministerio por su supervisor según el *Libro de Disciplina* (§7130, B5). De manera similar, la Junta de PCM puede informar al director de área para que considere la suspensión a un ministro si este no cumple el pacto de restauración. Cuando la membresía de un presbítero sea suspendida deberá haber una evaluación por parte de la Junta con el director de área (*Libro de Disciplina*, §7140).

Resumen informativo

En el apéndice T, hay una muestra del formato de un resumen informativo sobre falta moral (pág. 126). Considerar la manera en que se manejó un caso de mala conducta pastoral es una valiosa oportunidad para que las Juntas de PCM analicen los sentimientos habitualmente difíciles asociados con el caso. Además, estos informes resaltan las fortalezas y las debilidades del proceso y pueden contribuir a sus futuras modificaciones.

Situaciones de abuso

Como hemos visto una de las responsabilidades clave de las Juntas de PCM es aplicar, cuando sea necesario, el proceso de disciplina de los candidatos ministeriales conferenciales y los presbíteros. Por tal motivo, es indispensable que las Juntas lean y se familiaricen con el capítulo 7 del *Libro de Disciplina* “Orden en la Iglesia”. Entre las múltiples razones por las que un presbítero puede entrar en un proceso de disciplina está el abuso de poder. Este problema es muy típico en nuestros países y toma diversas formas; entre ellas podemos mencionar el abuso espiritual, económico, la promoción arbitraria de familiares para posiciones ministeriales, comentarios o bromas basados en género, edad, raza, color, sexo, embarazo, discapacidad, religión, país de origen, trasfondo étnico, servicio militar, estado civil, ciudadanía o cualquier otra clase protegida. Una de estas formas de abuso de poder es el acoso sexual, que a continuación describimos algunas políticas frente a este tema.



La normativa de la Iglesia Metodista Libre es que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad, como se expresa en las secciones ¶3220, ¶3221, ¶3230 y ¶3231 del *Libro de Disciplina*. No es admisible que un empleado de la IML sufra o cometa acoso sexual. Una queja válida de acoso sexual puede llevar a una estricta acción disciplinaria, incluyendo el despido y/o medidas legales. No se admitirá ningún tipo de represalia. Además, la IML cree que el acoso sexual es una violación a los principios bíblicos.

Al mismo tiempo, la IML cree que una acusación falsa de acoso sexual es tan devastadora como el acoso sexual y no tolera dicha práctica.

El acoso sexual se define como:

- Cualquier forma de toque no deseado.
- Exigencias de favores sexuales.
- Cualquier comportamiento o comentario con orientación sexual que cree un ambiente de trabajo hostil u ofensivo.
- La muestra de carteles, calendarios, fotos, etc. sexualmente explícitos o de cualquier manera ofensivos.
- Miradas, gestos, toques u otra conducta física inapropiada u ofensiva.
- Cualquier uso de los métodos mencionados arriba de acoso sexual para intimidación o como condición para un nuevo empleo o la continuación de un empleo.

Cualquier denuncia de acoso sexual o falsa acusación de acoso sexual será tratada de acuerdo a las normas y los procedimientos del capítulo 7 del *Libro de Disciplina*.

Cualquier acoso sexual deberá ser informado inmediatamente al pastor local, al superintendente o director de distrito, la Junta y al director de distrito.

APÉNDICES

APÉNDICE A	Pacto de confidencialidad para miembros de la Junta de PCM
APÉNDICE B	Plan de formación para CML
APÉNDICE C	Información de referencias
APÉNDICE D	Cuestionario para cónyuges
APÉNDICE E	Solicitud de entrevista de evaluación para la OBRe
APÉNDICE F	Formulario de referencia
APÉNDICE G	Informe del profesional en psicología (confidencial)
APÉNDICE H	Guía para la entrevista de evaluación para la OBRe
APÉNDICE I	Informe de la evaluación para la OBRe
APÉNDICE J	Plan de formación para CMC
APÉNDICE K	Reporte trimestral del mentor
APÉNDICE L	Solicitud de entrevista para ordenación
APÉNDICE M	Evaluación de competencia teológica para CMC
APÉNDICE N	Certificado de buena relación
APÉNDICE O	Reporte de la Junta de Preparación y Consejo Ministerial a la reunión anual del distrito o la conferencia
APÉNDICE P	Formato para plan anual de formación continua
APÉNDICE Q	Guía para sesiones mensuales de mentoreo
APÉNDICE R	Ejemplo de registro de mentoría
APÉNDICE S	Pacto de restauración
APÉNDICE T	Resumen informativo sobre falta moral
APÉNDICE U	Guía paso a paso del proceso del ministerio ordenado



APÉNDICE A: PACTO DE CONFIDENCIALIDAD PARA MIEMBROS DE LA JUNTA DE PCM

Estoy consciente de que el trabajo de la Junta de Preparación y Consejo Ministerial de la Conferencia _____ es altamente confidencial y de que, si no respeto esa confidencialidad, podría dañar a aquellos a quienes procuramos servir.

De tal manera, yo, _____ aquí me comprometo a guardar en estricta confidencia, ahora al igual que en el futuro, toda la información escrita o verbal que yo reciba como miembro de la Junta de Preparación y Consejo Ministerial de la Conferencia _____.

Este pacto se refiere a información específica y personal recibida en relación con aquellos que sean entrevistados por la Junta de PCM; cualquier conversación sobre tal información fuera de las obligaciones relacionadas con la Junta es claramente una violación de confidencialidad.

Se entiende que este pacto abarca cualquier conversación innecesaria de mi parte con los demás miembros de la Junta de PCM, y con amigos personales o familiares en lugares privados, semiprivados o públicos.

Nombre en letra de imprenta _____

Firma _____

Fecha _____

APÉNDICE B: PLAN DE FORMACIÓN PARA CML

Plan de formación

En conformidad con el enfoque en el desarrollo del corazón de la etapa de discernimiento, el mentor de la iglesia local y el CML armarán un plan de formación para lograr fortalecer las cinco áreas de la columna “Corazón” del cuadro de la ordenación basada en resultados.

- a. Se caracterizan por su madurez espiritual y una fuerte convicción de llamado al ministerio.
 - Demuestra las disciplinas espirituales
 - Basa su identidad y llamado firmemente en Cristo
 - Es ejemplo de una vida de santidad guiada por el Espíritu
- b. Demuestra un alto nivel de consciencia de sí mismo
 - Entiende y expresa sus fortalezas y debilidades
 - Forma equipos para tener respaldo en áreas que no son su especialidad
 - Sabe que su estilo de liderazgo y comunicación puede impactar a los demás de manera positiva, pero también negativa
- c. Vive una vida bien equilibrada que puede sobrellevar las demandas del ministerio
 - Atiende adecuadamente sus necesidades físicas, emocionales y mentales
 - Programa con regularidad tiempo para entretenimiento y recreación
 - Vive una vida sencilla, libre de adicciones y compulsiones
- d. Su vida se caracteriza por el amor hacia los demás
 - Da prioridad a su cónyuge e hijos (si los tiene)
 - Desarrolla y mantiene relaciones sanas y cercanas con las personas dentro y fuera de la iglesia
 - Cultiva relaciones de confesión y rendición de cuentas
- e. Es ejemplo de humildad
 - Permanece dispuesto a aprender y acepta la corrección
 - No mantiene una actitud defensiva hacia los líderes, seguidores y compañeros
 - Busca con entusiasmo la perspectiva de otros

Muestra del plan de formación para CML (enfocado en el desarrollo del corazón)

Se caracteriza por su madurez espiritual y una fuerte convicción de llamado al ministerio

- Demuestra las disciplinas espirituales
- Basa su identidad y llamado firmemente en Cristo
- Es ejemplo de una vida de santidad guiada por el Espíritu

Tome el curso de Formación Espiritual.

Desarrolle todos los ejercicios y actividades del curso.

Demuestra un alto nivel de conciencia de sí mismo

- Entiende y expresa sus fortalezas y debilidades
- Forma equipos para tener respaldo en áreas que no son su especialidad
- Sabe que su estilo de liderazgo y comunicación pueden impactar a los demás de manera positiva, pero también negativa

Empezar el curso de Introducción al Ministerio Pastoral.

Analice las implicaciones de esto en una reunión con el mentor, incluyendo la identificación del tipo de persona con la que debería trabajar para complementar sus fortalezas.

Vive una vida bien equilibrada que puede sobrellevar las demandas del ministerio

- Atiende adecuadamente sus necesidades físicas, emocionales y mentales
- Programa con regularidad tiempo para entretenimiento y recreación
- Vive una vida sencilla, libre de adicciones y compulsiones

Termina el curso de Introducción al Ministerio Pastoral.

Camina por lo menos 30 minutos, cuatro veces por semana.

Su vida se caracteriza por el amor hacia los demás

- Da prioridad a su cónyuge e hijos (si los tiene)
- Desarrolla y mantiene relaciones sanas y cercanas con las personas dentro y fuera de la iglesia
- Cultiva relaciones de confesión y rendición de cuentas

Prepárele el desayuno a sus hijos una vez por mes y quédese en casa por lo menos tres noches por semana.

Siga reuniéndose una vez por semana con la persona con quien está en relación de confesión y rendición de cuentas.

Es ejemplo de humildad

- Permanece dispuesto a aprender y acepta la corrección
- No mantiene una actitud defensiva hacia los líderes, seguidores y compañeros
- Busca con entusiasmo la perspectiva de otros

Reciba una evaluación completa del trabajo en la iglesia; evalúela con su mentor.

Continúe trabajando con su mentor para disminuir las reacciones negativas.

APÉNDICE C: INFORMACIÓN DE REFERENCIAS

Proporcione la información de contacto de tres o más posibles referencias. Entre ellas, deben estar su mentor y por lo menos dos de los siguientes: un líder laico, un compañero de ministerio, un empleador/supervisor del trabajo ministerial y alguien a quien el CML haya ministrado.

Nombre: _____

Dirección: _____ Teléfono: _____

Correo electrónico: _____ Celular: _____

Relación que tiene con usted: _____

Nombre: _____

Dirección: _____ Teléfono: _____

Correo electrónico: _____ Celular: _____

Relación que tiene con usted: _____

Nombre: _____

Dirección: _____ Teléfono: _____

Correo electrónico: _____ Celular: _____

Relación que tiene con usted: _____

Nombre: _____

Dirección: _____ Teléfono: _____

Correo electrónico: _____ Celular: _____

Relación que tiene con usted: _____

APÉNDICE D: CUESTIONARIO PARA CÓNYUGES

La vocación ministerial afecta a la familia entera. Por esto, la Junta de PCM desea que responda los siguientes puntos para que podamos conocerle mejor y entendamos su perspectiva sobre su cónyuge y sobre su llamado al ministerio.

Nombre: _____

Nombre de su cónyuge: _____

Fecha de matrimonio: _____

1. ¿Cómo se conocieron usted y su cónyuge? ¿Cuánto tiempo han estado juntos?
2. ¿Cuáles son algunas cosas que admira de su cónyuge? ¿Cuáles son algunas cosas que piensa que su cónyuge admira de usted?
3. ¿Cómo protegen su matrimonio? (De detalles específicos)
4. Describa una reciente dificultad que tuvieron como pareja. ¿Qué sucedió? ¿Qué aprendió?
5. En una escala del 1-10, ¿cuál es su nivel de satisfacción con su matrimonio? ¿Por qué?
6. ¿Cómo llegó a la fe? ¿Cómo ha obrado Dios en su vida recientemente?
7. ¿De qué maneras ha servido en el ministerio, ya sea individualmente o como pareja? ¿Cuáles son sus pasiones?
8. Indique con qué personas cuenta como grupo de apoyo. Si su cónyuge es ordenado, ¿qué impacto podría tener eso en estas relaciones?
9. Explique el llamado de su cónyuge en sus propias palabras.
10. ¿Cuáles considera que son los dones y las habilidades de su cónyuge? ¿Cómo se manifiestan en el ministerio?
11. ¿En qué tipos de ministerio ha visto a su cónyuge servir efectivamente? ¿En qué otras funciones/situaciones piensa que podría desempeñarse bien? ¿En qué funciones/situaciones no encajaría?
12. ¿Cuáles son dos o tres áreas en que su cónyuge podría mejorar? ¿Qué impacto han tenido estas áreas en su ministerio? ¿Cómo podría la Junta de PCM ayudar a su cónyuge en estas áreas?
13. ¿Cómo logran un equilibrio en el ministerio, el trabajo y la vida familiar? (Dé detalles específicos).
14. En la Iglesia Metodista Libre, los presbíteros ordenados aceptan lo que se conoce como itinerancia. Esto significa que, si se les pide, están dispuestos a mudarse para ocupar un puesto pastoral vacante. Estos nombramientos de ministerio se hacen

tras un proceso de oración y comunicación con el líder y la iglesia local (no piense que su cónyuge va a recibir una llamada repentina diciéndole que haga las valijas para mudarse). ¿Cuál es su opinión y percepción sobre la itinerancia?

Gracias por responder a estas preguntas. Le valoramos y apreciamos su colaboración en el ministerio.

APÉNDICE E: SOLICITUD DE ENTREVISTA DE EVALUACIÓN PARA LA OBRE

Nombre del mentor: _____ Nombre del CML _____

¿Hace cuánto tiempo se reúne con el candidato? ¿Con qué frecuencia?

¿En qué función ha servido en el ministerio el CML?

Responda lo siguiente:

- ☐ Sí ☐ No He visto evidencia del llamado de Dios a la vocación ministerial en la vida de este CML.
- Describa lo que ha visto.
- ☐ Sí ☐ No El candidato ha demostrado fruto como líder.
- Proporcione ejemplos específicos.
- ☐ Sí ☐ No El candidato ha mostrado fidelidad en su servicio.
- Describa.
- ☐ Sí ☐ No El candidato ha demostrado un espíritu dispuesto a aprender.
- ☐ Sí ☐ No He hablado con el candidato sobre su salud física, incluyendo su alimentación y patrones de ejercicio.
- ☐ Sí ☐ No He hablado con el candidato sobre su uso de pornografía.
- ☐ Sí ☐ No He hablado con el candidato sobre su uso de alcohol, tabaco, marihuana, otras drogas y medicamentos recetados.
- ☐ Sí ☐ No He hablado con el candidato sobre su situación económica, incluyendo su deuda pendiente, entendimiento de la mayordomía y la práctica del diezmo.
- ☐ Sí ☐ No He hablado con el candidato sobre el manejo de tiempo, incluyendo la disciplina de guardar el día de descanso.
- ☐ Sí ☐ No Me preocupa el CML en relación con alguno de los puntos anteriores.
- En caso afirmativo, explique la preocupación.
- ☐ Sí ☐ No Creo que el candidato está listo para ser considerado para la candidatura ministerial conferencial.

APÉNDICE F: FORMULARIO DE REFERENCIA

Referencia para el candidato ministerial: _____

Fecha: _____

Nombre y título: _____

¿Hace cuánto tiempo y en qué función conoció al candidato?

¿En qué funciones/situaciones se destaca esta persona? ¿Qué situaciones la abruman?

Desde su punto de vista, ¿qué piensa que sería importante para el desarrollo de este candidato a fin de que se pueda involucrar en un ministerio saludable, efectivo y a largo plazo?

¿En qué ministerios está involucrado actualmente el candidato como líder o servidor?

¿Cómo describiría la efectividad de esta persona en estos ministerios?

¿Cree usted que este candidato ha sido llamado al ministerio? ¿Por qué?

¿Considera que el candidato tiene los estudios requeridos para el ministerio o estaría dispuesto a realizarlos y seguir estudiando continuamente? ¿Por qué?

¿Ha evidenciado usted que este candidato tiene fruto de su labor ministerial? ¿Qué tipo de fruto? Por favor, explique su respuesta.

Proporcione cualquier otra perspectiva que piense que pueda ser de ayuda para entender las fortalezas y las áreas a mejorar de este candidato.

APÉNDICE G: INFORME DEL PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA (CONFIDENCIAL)

Nombre del candidato: _____

Fecha de la entrevista: _____

Nombre y título del profesional: _____

Teléfono y correo electrónico del profesional: _____

¿Cuáles son sus impresiones en general sobre el candidato?

¿En qué áreas de la vida del candidato observa salud mental/emocional/relacional?

En la página siguiente, indique cuál de las siguientes declaraciones describe mejor su perspectiva después de haber analizado el documento de historia personal presentado por el candidato y de haberse reunido con ella/él.

- No tengo preocupaciones sobre la aptitud mental/emocional/relacional del candidato para el liderazgo en el ministerio. (Luz verde)
- Observé algunas áreas menores que podrían ser reforzadas como parte de su desarrollo continuo. (Luz amarilla)
- Recomendando una evaluación más profunda para obtener más información. (Luz anaranjada)
- No creo que la vocación ministerial sea apropiada para este candidato. (Luz roja)

- Luz verde. Explique su apreciación.

-Luz amarilla. Especifique estas áreas y recomiende pasos que el candidato podría dar para resolverlas.

-Luz anaranjada. Especifique áreas que necesiten más evaluación y sugiera cómo re-alizar esta evaluación.

- Luz roja. Explique su apreciación.

Comentarios/observaciones adicionales:

Firma _____ Fecha _____

Envíe este documento a: _____

APÉNDICE H: GUÍA PARA LA ENTREVISTA DE EVALUACIÓN PARA LA OBRE

Nombre del candidato _____ Fecha _____

Nombres de los asesores _____

PREGUNTAS INICIALES

Hogar

- ¿Con quiénes vive actualmente? ¿Qué tipo de relación tiene? (por ejemplo, compañeros de casa, cónyuge, hijos, padres)
- Describa su hogar en 3-5 palabras
- Para aquellos que están casados/comprometidos/en una relación de largo plazo: ¿Hace cuánto están en esa relación? Describe la relación en 3-5 palabras.
- ¿Qué pensamientos y sentimientos ha expresado su pareja sobre su exploración de la vocación ministerial?
- Describa por lo menos tres maneras en que su familia de origen influyó su vida y sus relaciones actuales.

Historia

- ¿De qué manera su experiencia laboral y educativa previa le ha preparado para la vocación ministerial?
- ¿Ha servido en las fuerzas armadas? Si lo ha hecho, ¿en qué rama ha servido, por cuánto tiempo y en qué función?
- ¿Domina otros idiomas? ¿Cuáles? ¿Cómo adquirió fluidez?

Llamado al ministerio

- ¿Qué le llevó a explorar la vocación ministerial?
- ¿Por qué ahora?
- ¿Por qué la Iglesia Metodista Libre?
- ¿Cómo cambiaría su manera de servir si recibiera una credencial formal de ministerio?
- ¿Quiénes le han influenciado en este proceso de discernimiento? ¿De qué forma han influido en usted?
- ¿En qué funciones se imagina sirviendo en el ministerio?
- ¿Cuáles son 3-5 descubrimientos significativos que haya hecho sobre usted mismo/a desde que se convirtió en CML?

- ¿De qué manera sus experiencias ministeriales presentes y pasadas han moldeado su llamado y su método de liderazgo en el ministerio?

Vida personal

- ¿Cuál es su nivel actual de deuda? ¿En qué maneras podría esto afectar su participación en el ministerio?
- ¿Cómo describiría su salud física? ¿Su nivel de actividad? ¿Su alimentación? ¿Cómo podrían afectar su ministerio?
- ¿Qué palabras podría usar para describir su nivel de estrés actual? ¿Qué le hizo escoger estas palabras? ¿Cómo le afecta el estrés?

FORMACIÓN DEL CORAZÓN

a. El candidato se caracteriza por la madurez espiritual y una fuerte convicción de llamado al ministerio

- ¿Cómo cuida específicamente de su alma? ¿Qué prácticas le mantienen más conectado con Dios?
- ¿Qué influencia han tenido sus experiencias en el ministerio como CML sobre su entendimiento del llamado de Dios en su vida? ¿Por qué busca la ordenación ahora?

b. El candidato demuestra un alto nivel de consciencia de sí mismo

- ¿Qué tareas del ministerio le resultan fáciles y con cuáles lucha?
- Describa las personas que buscaría si fuera a crear un equipo de ministerio que maximice sus fortalezas y compense sus debilidades.

c. El candidato vive una vida bien equilibrada que puede sobrellevar las demandas del ministerio

- ¿Qué hace para divertirse? ¿Cómo le afecta el estrés y cómo responde a su efecto? ¿Cómo mantiene el equilibrio entre el trabajo y la recreación?
- ¿Cuál es su nivel presente de deuda? ¿Cuál es su plan para manejar esto (si corresponde)?
- Si el enemigo de su alma fuera a atacar un área con la cual lucha, ¿cómo lo haría? ¿Qué estructuras tiene en su vida para lidiar con la tentación en esa área?

d. La vida del candidato se caracteriza por el amor hacia los demás

- ¿Cómo logra un equilibrio entre las necesidades de su familia y las otras demandas de su vida?
- Aparte de su cónyuge (si estás casado/a), ¿con qué otra persona puede ser completamente honesto(a) sobre las batallas que enfrenta personalmente y en el ministerio?
- Cuéntenos sobre tres personas que considera sus amigos.

e. El candidato es ejemplo humildad

- Todos hemos fallado en algún punto u otro, ya sea cuando teníamos un proyecto en el que nos esforzamos mucho y se nos frustró o cuando no alcanzamos una meta que nos habíamos trazado. Cuéntenos sobre una ocasión reciente en que haya experimentado un fracaso personal o profesional. ¿Qué sucedió? ¿Qué aprendió de ello?
- ¿Quiénes son sus consejeros personales y profesionales, y cómo aprovecha su consejo?

FORMACIÓN DE LA CABEZA**f. El candidato demuestra entendimiento bíblico**

- Cuéntenos sobre algo que haya leído recientemente en las Escrituras.
- ¿Cuáles son algunos conceptos o pasajes de la Biblia que son una batalla para usted? ¿Cómo lucha con ellos?

g. El candidato demuestra una integración teológica wesleyana

- ¿Qué efecto tiene su teología wesleyana en su manera de abordar las Escrituras?
- ¿Cuáles son algunos de los valores centrales del Metodismo Libre, tanto de nuestra historia como del presente? ¿Cuál es su entendimiento de lo que significa ser “conexional”?

h. El candidato tiene una educación teológica coherente con el presbiterado ordenado

- ¿Qué ha hecho en el último año para desarrollar su mente? ¿Cuáles son sus planes para su aprendizaje continuo en el próximo año?

i. El candidato tiene una postura hospitalaria hacia todo el cuerpo de Cristo y la sociedad

- Cuéntenos sobre sus experiencias trabajando con personas u organizaciones que no son Metodistas Libres.

j. El candidato posee la habilidad de aplicar de manera práctica lo que aprende

- ¿Cómo explicaría el mensaje del evangelio a un niño de 10 años que nunca ha ido a la iglesia?
- Describa un ejemplo reciente en el que haya visto el obrar de Dios en una situación cotidiana.

FORMACIÓN DE LA MANO

k. El candidato demuestra fruto en el ministerio

- ¿Qué oportunidades ha tenido de predicar o enseñar? ¿Cómo fueron? ¿Sobre qué predicó/enseñó?
- Cuéntenos sobre una ocasión reciente en que haya tenido una conversación sobre fe con alguien quien aún no estaba plenamente comprometido con Cristo. ¿Qué sucedió?
- ¿Cuál es la composición demográfica de su iglesia y/o del ministerio que dirige?

l. El candidato apoya de todo corazón el ministerio de justicia y compasión

- ¿A quiénes describiría como personas marginadas de su comunidad? ¿Cuál es su entendimiento de por qué están en la situación en la que están?
- ¿De qué manera participa personalmente en ministerios de justicia y compasión?

m. El candidato es un líder-siervo

- ¿En quién está invirtiendo personalmente? ¿Cómo se relacionó con esa persona?
- ¿A quién ha identificado y señalado recientemente como alguien con potencial para el ministerio y/o el liderazgo?

n. El candidato empodera a los demás para que descubran el diseño de Dios para ellos y vivan según su plan

- ¿Cómo ha cruzado la barrera del género para invertir en personas que son diferentes a usted? ¿Ha cruzado barreras raciales/étnicas?

o. El candidato lidera con creatividad y visión

- Considere los ministerios de su iglesia en los que participa como líder o colaborador. ¿Qué está funcionando bien y qué no? ¿Con qué criterio determina la efectividad?
- ¿Cuál es la visión a corto y largo plazo para los ministerios en los que participa? ¿Qué pasos prácticos deberían darse para que esta visión se cumpla?

PREGUNTAS ADICIONALES

- Si la meta de la Junta es prepararle para el ministerio saludable, efectivo y a largo plazo en la Iglesia Metodista Libre, ¿qué piensa que necesita para lograrlo? ¿Qué deficiencia ve en sí mismo, ya sean personales, intelectuales o prácticas?
- Los presbíteros ordenados aceptan la itinerancia, lo que significa que están dispuestos a mudarse para servir a otra iglesia si se los necesita. ¿Qué piensa y siente sobre esto? Si está casado/a, ¿cómo piensa que su cónyuge (e hijos, si corresponde) reaccionarán ante esto?

APÉNDICE I: INFORME DE LA EVALUACIÓN PARA LA OBRE

Nombre del candidato _____ Fecha _____

Nombres de los asesores _____

FORMACIÓN DEL CORAZÓN

El candidato se caracteriza por la madurez espiritual y una fuerte convicción de llamado al ministerio

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
No tiene una convicción clara de llamado al ministerio. No practica sistemáticamente las disciplinas espirituales. Muestra poca evidencia del fruto de Espíritu (amor, gozo, paz, paciencia, benignidad, etc.) Muestra poco sentido de santidad personal.			Puede expresar imprecisamente su llamado al ministerio. Ora y lee la Biblia ocasionalmente, pero tiene poca disciplina. Las personas ven que da fruto espiritual pero no de manera constante. Su sentido de identidad está en desarrollo.			Expresa cada vez más claramente su llamado al ministerio. Practica las disciplinas, aunque quizás solo las elementales (oración, lectura/estudio de las Escrituras). Da fruto espiritual continuo. Muestra un creciente sentido de santidad personal y una identidad firme.			Establece en Jesús su identidad y llamado. No necesita ser necesitado. Se involucra en un plan intencional para crecer más profundamente, incluyendo una práctica regular de las disciplinas espirituales. Da evidencia de fruto espiritual con madurez y santidad personal.		

Comentarios:

El candidato demuestra un alto nivel de consciencia de sí mismo

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Las pruebas y la observación demuestran falta de consciencia de sí mismo. Ignora cómo afecta a los demás de sus decisiones y liderazgo. Culpa a otros y tiene tendencia a hacer las cosas solo. No se da cuenta de sus debilidades y es incapaz de hablar sobre ellas.			La noción de sus fortalezas y debilidades está en desarrollo. Empieza a aceptar sus puntos débiles y a entender cómo su liderazgo impacta a los demás. Su habilidad para formar un equipo diverso para complementar sus debilidades está en desarrollo.			Tiene un fuerte sentido de consciencia de sí mismo. Puede ver sus fortalezas y debilidades. Acepta cómo estas impactan a los demás, pero tiene experiencia limitada para formar equipos para complementar su perfil de fortalezas/debilidades.			Tiene un profundo sentido de consciencia de sí mismo. Puede expresar claramente tanto fortalezas como debilidades y usa la lógica para formar equipos que lo ayuden en sus puntos débiles. Sabe que su liderazgo puede impactar a los demás de manera positiva y negativa.		

Comentarios:

El candidato vive una vida bien equilibrada que puede sobrellevar las demandas del ministerio

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Su salud física parece desconectada del ministerio. No comprende que su salud emocional y mental son una parte integral de la espiritualidad. Presta poca atención al equilibrio, el entretenimiento y la recreación. Hay cierta evidencia de adicción malsana.			Su salud física, emocional y mental empiezan a recibir alguna atención necesaria. Dedicar cierto tiempo al reposo, observa el día de descanso, y da lugar al entretenimiento y la recreación. Las adicciones o compulsiones empiezan a salir a la luz en el contexto de mentor y/o confesor.			Tiene un plan para mantener el equilibrio de su salud física, emocional y mental. Empieza a reservar un lugar saludable para el reposo, el día de descanso, el entretenimiento y la recreación. Las adicciones y compulsiones empiezan a perder su fortaleza.			Considera la salud física, emocional y mental como parte integral de la vida y el ministerio. Presta una atención saludable y constante al día de descanso, retiro, entretenimiento y recreación. No muestra tener adicciones ni compulsiones malsanas.		

Comentarios:

La vida del candidato se caracteriza por el amor hacia los demás

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Demuestra preocupante ensimismamiento. No se da cuenta de los demás. Presta poco cuidado a la familia y los seres queridos. No hay muestras de que forme y mantenga relaciones cercanas. No se da cuenta de la necesidad de confesar y dar cuentas a otros.			Tiene un sentido emergente de la importancia de las relaciones personales. Considera que la familia es importante, pero no la prioriza con su tiempo y atención. Solo practica la confesión y la rendición de cuentas cuando lo descubren en una falta.			Da prioridad a su familia y seres queridos por sobre sí mismo y el ministerio. Se pueden ver algunas relaciones saludables en su vida. En ocasiones practica la confesión y la rendición de cuentas. Presta creciente atención a las relaciones fuera de la iglesia.			Da prioridad a su familia y seres queridos por sobre sí mismo. Da fuerte evidencia de relaciones saludables y vivificadoras. Considera que la confesión y la rendición de cuentas habituales son esenciales para la vida y el ministerio. Conoce la importancia de las relaciones saludables tanto dentro como fuera de la iglesia.		

Comentarios:

El candidato es ejemplo de humildad

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Parece arrogante y/o tiene problemas con la autoridad. Se enoja cuando es criticado o corregido. Culpa a otros y da excusas cuando es corregido o desafiado. Parece desinteresado en la perspectiva de otros.			Demuestra un respeto básico por la autoridad, pero no logra internalizar completamente las críticas constructivas. Puede reaccionar a la defensiva cuando es desafiado y algunas veces se derrumba cuando lo corrigen. No busca activamente la perspectiva de los otros.			Se esfuerza mucho para no tener una actitud defensiva y respeta la autoridad. Está dispuesto a escuchar a los líderes, compañeros y seguidores y evita derrumbarse cuando lo corrigen. Recibe bien las opiniones de otros.			Mantiene una postura no defensiva hacia líderes, compañeros y seguidores. Activamente busca la perspectiva de otros e internaliza la crítica constructiva sin derrumbarse.		

Comentarios:

FORMACIÓN DE LA CABEZA**El candidato demuestra entendimiento bíblico**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Exhibe un débil conocimiento bíblico. Es incapaz de localizar la teología wesleyana en las Escrituras. Suele tener puntos de vista taxativos sobre pasajes particulares, sin poder integrarlos a todo el testimonio bíblico.			Su consciencia bíblica es algo limitada. Le cuesta localizar toda la teología wesleyana en las Escrituras. Empieza a integrar la teología y la práctica.			Muestra un conocimiento bíblico fuerte y sin mayores carencias. Tiene una habilidad moderada para fundamentar su cosmovisión wesleyana con las Escrituras. Exhibe una integración moderada de teología y práctica.			Posee un entendimiento de la metanarrativa bíblica integral. Maneja la totalidad de la Escritura con integridad. Puede localizar la teología wesleyana en las Escrituras. Muestra una integración total de teología y práctica.		

Comentarios:

El candidato demuestra una integración teológica wesleyana

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Demuestra poco entendimiento de nuestra historia, gobierno, artículos y valores centrales. Es incapaz de expresar las características distintivas wesleyanas y no conoce nuestra teología relacional. Muestra una integración teológica débil.			Tiene un entendimiento rudimentario de las características distintivas wesleyanas. Muestra una comprensión/aceptación rudimentaria de nuestra historia, gobierno, artículos y valores centrales. Su integración teológica está en desarrollo.			Tiene un creciente entendimiento y aceptación de la teología wesleyana. Empieza a expresar con convencimiento nuestras particularidades teológicas y nuestra orientación relacional.			Demuestra un profundo entendimiento y una aceptación entusiasta de la teología wesleyana. Conoce y acepta nuestra historia, gobierno, artículos y valores centrales. Acepta de todo corazón nuestra teología relacional. Muestra una fuerte integración teológica.		

Comentarios:

El candidato tiene una educación teológica coherente con el ministerio ordenado

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Tiene pocos estudios o ninguno. No manifiesta disposición a aprovechar las oportunidades que tiene; hace poco uso de libros, cursos por Internet y demás maneras de adquirir conocimiento y experiencia. Es perezoso intelectualmente.			Ha comenzado su educación formal, pero no conecta fácilmente la importancia que eso tiene para el ministerio. Demuestra esfuerzo moderado cuando es desafiado a leer, estudiar y aprender. Hace lo mínimo requerido.			Ha terminado satisfactoriamente sus estudios de Formación Pastoral de la IML Latinoamérica o está cerca de obtenerlo. Parece dispuesto, pero reacio a comenzar estudios de educación continua dado a una integración no completa de educación y ministerio.			Demuestra una profunda pasión por el aprendizaje de por vida. Ha terminado satisfactoriamente estudios de Formación Pastoral de la IML Latinoamérica y ha comenzado actualizaciones en Biblia y ministerio. Integra completamente la importancia de la educación y el ministerio.		

Comentarios:

El candidato tiene una postura hospitalaria hacia todo el cuerpo de Cristo y la sociedad

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Es incapaz de valorar y apreciar otras tradiciones cristianas y no está dispuesto a cambiar. Se mantiene dogmático y defiende su experiencia particular. No ve la necesidad de construir relaciones con las personas de otras tradiciones cristianas.			Tiene una creciente conciencia del valor de otras tradiciones cristianas, pero tiene pocos amigos de otras tradiciones. Sigue sintiéndose más cómodo entre las personas de un sistema de creencias similares.			Muestra un fuerte sentido de la interrelación del Cuerpo de Cristo. Se involucra activamente para construir relaciones hacia otras tradiciones cristianas. Tiene una creciente habilidad para expresar nuestra tradición en contextos de otras tradiciones.			Valora y afirma otras tradiciones cristianas mientras que acepta apasionadamente la nuestra. Construye y mantiene relaciones con personas de otras tradiciones y acepta la naturaleza humana de todos sin importar el sistema de creencias.		

Comentarios:

El candidato posee la habilidad de aplicar de manera práctica lo que aprende

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Parece incapaz o incompetente para relacionar el aprendizaje intelectual con las situaciones cotidianas. Experimenta una barrera de lenguaje cuando trata de comunicar verdades teológicas/-bíblicas a personas del común. Le cuesta relacionar las experiencias de vida con la fe.			Comienza a ver la relación entre la teología compleja y la vida cotidiana. Tiene una conciencia creciente de la distancia entre su lenguaje teológico y el de las masas. Comienza a ver relacionar la fe y la vida cotidiana.			Se esfuerza mucho para hacer que los conceptos teológicos complejos sean accesibles a los demás. Ve la relación entre la vida cotidiana y la teología que está estudiando, pero aún le cuesta relacionar plenamente las experiencias cotidianas que vive la gente y las verdades profundas.			Tiene habilidad para comunicar las verdades profundas y complejas de maneras que todos puedan entenderlas. Encuentra evidencia de la actividad redentora de Dios en cosas normales de todos los días. Ve una fuerte relación entre la vida normal y la fe profunda.		

Comentarios:

FORMACIÓN DE LA MANO

El candidato demuestra fruto en el ministerio

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
No tiene una trayectoria real de enseñanza/predicación/liderazgo que transforma a otros. Está incómodo cuando participa en evangelismo personal y no tiene experiencia en formar comunidades de fe saludables y diversas.			Ha llevado a alguien a Cristo, pero le cuesta mostrar fruto perdurable en el liderazgo de comunidades de fe hacia la salud y la diversidad. Su participación en el evangelismo es esporádica y desapaionada. Comienza a encontrar su voz para enseñar, predicar y liderar.			Tiene experiencia limitada, pero prometedora en enseñar/predicar/liderar a otros hacia comunidades saludables y diversas. Tiene cierta experiencia en evangelismo personal y corporativo.			Tiene una trayectoria sólida de enseñanza/predicación/liderazgo que transforma a otros. Es efectivo y fructífero en el evangelismo personal y comunitario. Ha formado comunidades de fe saludables y diversas.		

Comentarios:

El candidato apoya de todo corazón el ministerio de justicia y compasión

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Le cuesta ver el efecto de la injusticia y la discriminación en el mundo real. No es consciente de las necesidades locales y/o globales. No logra entender la relación entre el ministerio y los márgenes de la sociedad.			Comienza a ver la injusticia y la discriminación, pero no identifica casos concretos en su entorno. Es consciente de las necesidades internacionales y globales, pero no logra ver en su entorno a aquellos que sufren dentro de estructuras esclavizantes. No tiene una carga personal por los sistemas esclavizantes.			Creciente conciencia de las personas que están en estructuras que esclavizan. Ve cada vez más a los pobres y quebrantados como central a la misión. Dispuesto a enfrentar la injusticia y discriminación aún cuando empiece a comprender las implicaciones sistémicas.			Fuerte sentido de conexión entre injusticia, discriminación y los sistemas que los apoyan. Dispuesto a desafiar cada tipo de institución que esclaviza, viendo esto como una preocupación natural y necesaria del ministerio.		

Comentarios:

El candidato es un líder-siervo

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Tiene una actitud egoísta cuando se trata del ministerio. Dedicar gran parte de su esfuerzo a enaltecerse él mismo en lugar de a los demás. Solamente sirve a la iglesia local para su propio beneficio. Crea un ambiente competitivo e inseguro en torno a tareas de ministerio. Es crítico hacia los demás.			Comienza a ver la necesidad de servir desinteresadamente, pero le cuesta enfocarse en los demás. Aún duda cuando le piden hacer tareas que no promoverán sus metas personales. Intenta fomentar el crecimiento de otros, pero en general termina pidiéndoles que acepten su visión y renuncien a la propia. Comienza a abordar su tendencia a criticar.			Sirve a la iglesia local con creciente pasión y desinterés, y está dispuesto a servir y fomentar el crecimiento de otros según lo necesiten, con éxito moderado. Está aprendiendo a crear cada vez más oportunidades para que otros se desenvuelvan y desarrollen. Está dejando atrás la tendencia a criticar y culpar a otros.			Ve el desarrollo, el avance y el despliegue de otros como primordiales para su misión personal. Sirve a la iglesia local buscando activamente desarrollar a los demás. Crea espacios en que los demás pueden desenvolverse de manera segura y saludable. Lidera sin criticar ni culpar a otros.		

Comentarios:

El candidato empodera a los demás para que descubran el diseño de Dios para ellos y vivan según su plan

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ve a las mujeres y las minorías como una parte complementaria, pero no esencial del ministerio y del llamado de los hombres. No logra aceptar un mandato multicultural en la edificación de la iglesia local. No reconoce el brillo de los demás.			Comienza a ver el valor de las mujeres y las minorías en los puestos de liderazgo. Aprecia el multiculturalismo, pero no entiende cómo fomentarlo. Ve el brillo en los demás, pero no sabe cómo identificarlo y desplegarlo.			Entiende y acepta el valor de las mujeres y las minorías en puestos de liderazgo titulares, pero pocas veces ha desarrollado y comisionado personalmente a estos individuos. Aprecia el multiculturalismo. Ve el brillo de cada persona y a veces da lugar a que resplandezca.			Promueve con entusiasmo a las mujeres y las minorías en puestos titulares de liderazgo. Acepta y fomenta el multiculturalismo en la iglesia local. Ve el brillo en los demás y entiende que uno de los papeles claves de un líder es verlo, decir que lo ha visto y dar espacio para que ese brillo salga a relucir.		

Comentarios:

El candidato lidera con creatividad y visión

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Su método de ministerio es anticuado y estancado. Nunca cambia sus prácticas ministeriales, aunque no funcionen. Suele hablar sobre una “edad de oro” en que las personas sabían obedecer a Dios. No logra expresar un futuro prometedor para la iglesia.			Adapta algunas técnicas del ministerio, pero sigue siendo incapaz de ver cómo algunos contextos han cambiado. Carece de creatividad y visión cuando habla del futuro de la iglesia. Tiene pocos planes estratégicos que motivan a la gente a avanzar.			Tiene un creciente sentido de lo que funciona y lo que no funciona. Está dispuesto a cambiar los métodos y adaptar modelos según los distintos contextos. Puede imaginar un futuro mejor y ha comenzado a motivar a los demás hacia esa visión.			Permanece flexible y creativo cuando desarrolla el ministerio. Puede ver siempre una alternativa al viejo estilo o modelo que no funciona más. Transmite visión con pasión y desarrolla planes estratégicos y prácticos que motivan a las personas a alcanzar esa visión.		

Comentarios:

Lista de fortalezas del candidato:

Lista de áreas a mejorar:

Usando el plan de formación del candidato como punto de partida, identifique los pasos que debería dar el candidato para abordar las áreas a mejorar.

Acción recomendada para la Junta de PCM:

Comentarios adicionales:

Plan de formación para CMC

CORAZÓN	CABEZA	MANOS
Se caracteriza por su madurez espiritual y una fuerte convicción de llamado al ministerio - Demuestra las disciplinas espirituales - Basa su identidad y llamado firmemente en Cristo - Es ejemplo de una vida de santidad guiada por el Espíritu	Demuestra entendimiento bíblico - Posee un entendimiento de la metanarrativa bíblica - Tiene una hermenéutica wesleyana que acepta la autoridad de las Escrituras - Es capaz de fundamentar su cosmovisión wesleyana con argumentos bíblicos	Demuestra fruto en el ministerio - Tiene una trayectoria de predicación, enseñanza y liderazgo que transforma a otros - Se involucra en el evangelismo personal y comunitario - Tiene la habilidad de desarrollar y mantener comunidades de fe diversas y saludables
Demuestra un alto nivel de conciencia de sí mismo - Entiende y expresa sus fortalezas y debilidades - Forma equipos para tener respaldo en áreas que no son su especialidad - Sabe que su estilo de liderazgo y comunicación pueden impactar a los demás de manera positiva, pero también negativa	Demuestra una integración teológica wesleyana - Conoce y acepta la historia, el gobierno, los artículos de religión y los valores centrales de la IML - Puede comunicar las características wesleyanas convincentemente - Entiende y acepta la teología relacional wesleyana	Apoya de todo corazón el ministerio de justicia y compasión - Cuestiona la injusticia y discriminación dondequiera que se encuentre - Se involucra en las necesidades locales y globales de los oprimidos y los pobres - Buscan intencionalmente ministrar y participar en la emancipación de los que están en sistemas esclavizadores
Vive una vida bien equilibrada que puede sobrellevar las demandas del ministerio - Atiende adecuadamente sus necesidades físicas, emocionales y mentales - Programa con regularidad tiempo para entretenimiento y recreación - Vive una vida sencilla, libre de adicciones y compulsiones	Tiene una educación coherente con el ministerio ordenado - Ha terminado sus estudios de secundaria - Ha terminado satisfactoriamente sus estudios del currículo de Formación Pastoral de la IML Latinoamérica. - Promueve el aprendizaje de por vida y lo demuestra con su ejemplo	Es un líder-siervo - Promueve el desarrollo de los demás - Sirve a la iglesia local y global, demostrando competencia multicultural al hacerlo - Crea ambientes de ministerio saludables caracterizados por la seguridad y la ausencia de prejuicios

CORAZÓN	CABEZA	MANOS
Su vida se caracteriza por el amor hacia los demás - Da prioridad a su cónyuge e hijos (si los tiene) - Desarrolla y mantiene relaciones sanas y cercanas con gente dentro y fuera de la iglesia - Cultiva relaciones de confesión y rendición de cuentas	Posee una postura hospitalaria hacia todo el cuerpo de Cristo y la sociedad - Busca activamente crear y mantener vínculos con otros grupos cristianos - Demuestra aprecio por la contribución de otras tradiciones cristianas y a la vez acepta la de la IML de todo corazón - Demuestra un creciente aprecio por la humanidad y valora a toda las personas sin importar sus sistemas de creencias	Empodera a los demás para que descubran el diseño de Dios para ellos y vivan según su plan - Es un ferviente defensor del liderazgo femenino - Promueve las comunidades y los equipos multiculturales - Ayuda activamente a otros a descubrir su excelencia
Es ejemplo de humildad - Permanece dispuesto a aprender y acepta la corrección - No mantiene una actitud defensiva hacia los líderes, seguidores y compañeros - Busca con entusiasmo la perspectiva de otros	Posee la habilidad de aplicar de manera práctica lo que aprende - Es capaz de hacer que la teología compleja sea entendible para todos - Demuestra habilidad para identificar la actividad redentora de Dios en la vida diaria - Es capaz de profundizar la fe por medio de experiencias de la vida real	Lidera con creatividad y visión - Sigue las mejores prácticas para lograr un ministerio relevante en el contexto y la cultura - Propone alternativas y con éxito lidera a otros hacia resultados más creativos y efectivos - Comunica la visión de manera convincente y desarrolla planes estratégicos para alcanzarla

APÉNDICE K: REPORTE TRIMESTRAL DEL MENTOR

Nombre del mentoreado: _____ :: _____

Informe trimestral número: _____ Fecha: _____

1. ¿El candidato ha asistido a los tres encuentros programados? ☐ Sí ☐ No

2. ¿Hubo alguna dificultad para iniciar la reunión a tiempo y en el horario acordado? ☐ Sí ☐ No

¿Por qué? _____

3. ¿Cuál ha sido la actitud y participación del candidato en los encuentros?

Abierto__ Cerrado__ Humilde__ Sencillo__ Indiferente__ Otra: __

Explique: _____

4. ¿Qué tan propositivo es el candidato para proponer soluciones viables a los desafíos y tareas?

5. ¿Qué nivel de compromiso ha visto en el candidato para realizar las tareas y desafíos?

6. ¿Qué indicadores de crecimiento observa en el candidato en el corazón, cabeza o manos?

7. ¿Hay alguna área del corazón que desea trabajar con el candidato o que le preocupe?

APÉNDICE L: SOLICITUD DE ENTREVISTA PARA ORDENACIÓN

Nombre _____ Fecha _____

Nombre del candidato _____

¿Por cuánto tiempo se ha estado reuniendo con el candidato? ¿Cada cuánto?

¿En qué áreas ha servido el candidato en el liderazgo ministerial?

Responda lo siguiente:

- ☐ Sí ☐ No He visto evidencia de los dones y las virtudes para la vocación ministerial en la vida de este candidato. Por favor describa lo que ha visto.
- ☐ Sí ☐ No El candidato ha demostrado competencia en las 15 áreas de resultados.
- El candidato ha demostrado profesionalismo en las siguientes áreas:
- ☐ Sí ☐ No Confidencialidad
- ☐ Sí ☐ No Manejo del tiempo
- ☐ Sí ☐ No Comunicación verbal
- ☐ Sí ☐ No Vestido, arreglo, apariencia
- ☐ Sí ☐ No Ética de trabajo
- ☐ Sí ☐ No Presencia en las redes sociales
- ☐ Sí ☐ No Actitud hacia el personal subordinado y voluntarios
- ☐ Sí ☐ No Si tuviera un puesto vacante en mi iglesia/en mi ministerio para el cual esta persona calificara, yo desearía emplearlo. Explique su respuesta.
- ☐ Sí ☐ No Me sentiría cómodo recomendando a un amigo cercano que asista a la iglesia/ministerio liderado por esta persona. Explique su respuesta.
- ☐ Sí ☐ No Creo que el candidato está listo para ser considerado para la Ordenación como presbítero. Explique su respuesta.

APÉNDICE M: EVALUACIÓN DE COMPETENCIA TEOLÓGICA PARA CMC

El propósito de estas preguntas es darle la oportunidad al candidato de expresar su entendimiento sobre los principios básicos de la teología wesleyana y sus implicaciones para el ministerio. Usando las Santas Escrituras, los sermones de Wesley y las enseñanzas de la Iglesia Metodista Libre, el candidato responderá los siguientes puntos de la forma más completa y clara posible.

Esta evaluación de competencia teológica puede realizarse de manera verbal en la entrevista o por escrito, subiendo las respuestas al sitio web.

Categoría 1: La naturaleza de las Escrituras

Háblenos sobre su comprensión de la doble naturaleza de la Escritura. En su respuesta, asegúrese de incluir sus pensamientos sobre los siguientes puntos:

- La suficiencia de las Escrituras para revelar el camino de la salvación.
- Los peligros de aquellos entendimientos de la naturaleza de las Escrituras que enfatizan demasiado el aspecto divino o el humano.
- La manera en que este entendimiento de las Escrituras afecta la práctica del ministerio.

Categoría 2: El camino de la salvación

Háblenos, de la manera más clara posible, sobre su interpretación de los principios claves de la teología wesleyana de la salvación. En su respuesta incluya los siguientes conceptos: la gracia preveniente, la gracia justificadora, la regeneración y la gracia santificante.

¿Qué implica cada concepto? ¿Qué diferencia hace la teología wesleyana en la práctica de su ministerio?

Categoría 3: Los sacramentos

Wesley interpretaba que los medios de gracia eran las muestras externas, las palabras o las acciones que Dios dispone como canales normales por los cuales Él transmite la gracia preveniente, justificante y santificante. Explique la naturaleza, el papel y la eficacia de los sacramentos del bautismo y la Santa Cena. Señale el argumento para el bautismo de bebés y el bautismo de creyentes, el significado de la Santa Cena, y las implicaciones de un entendimiento Metodista Libre de los sacramentos para el ministerio y la práctica de la iglesia local.

Categoría 4: El ministerio

Presente su interpretación de la enseñanza de la iglesia sobre el ministerio general de todos los creyentes por medio de la fe en Cristo/el bautismo y el ministerio representativo de algunos creyentes por virtud de la ordenación. ¿Cuáles son las similitudes y diferencias de enfoque entre estos dos aspectos del ministerio de la iglesia de Cristo? ¿Cuáles son los papeles y las funciones particulares de cada uno? Describa su sentido de llamado y qué significa la ordenación para el ministerio al cual se siente llamado. Su explicación deberá incluir su interpretación del lugar y la función del ministro

ordenado en la Iglesia Metodista Libre y lo que significa someterse a la autoridad y el consejo de la iglesia en cuanto a las asignaciones pastorales y el servicio ministerial.

Categoría 5: La igualdad humana

Exprese su interpretación de la enseñanza de las Escrituras sobre la plena igualdad de toda la humanidad como creación hecha a la imagen de Dios, con particular atención a los papeles de las mujeres en la iglesia, el hogar y la sociedad. En su análisis incluya su parecer sobre cómo las enseñanzas de las Escrituras y la Iglesia Metodista Libre reflejan sus propias perspectivas, al igual que algunas de las implicaciones que pudiera haber para su propia práctica del ministerio.

APÉNDICE N: CERTIFICADO DE BUENA RELACIÓN

El presente documento certifica que _____, un(a) _____ (presbítero, candidato ministerial conferencial), está en buena relación y cuenta con la aceptación general de la Conferencia _____ de la IGLESIA METODISTA LIBRE. Se le otorga este certificado con aspiraciones a transferirse a la Conferencia _____.

Hecho por _____
el día _____ del mes de _____ de 20 ____.

_____ (Presidente/a)

_____ (Secretario/a)

El presente documento certifica que _____ fue recibido(a) por transferencia como _____ (presbítero, candidato ministerial conferencial) por voto de la Conferencia _____ el día _____ del mes de _____ de 20 ____.

_____ (Presidente/a)

Un certificado otorgado por una conferencia anual o de distrito o por la Junta de Preparación y Consejo Ministerial de una conferencia es válido hasta la siguiente conferencia anual a la cual es dado el certificado.

APÉNDICE O: REPORTE DE LA JUNTA DE PCM A LA REUNIÓN ANUAL DEL DISTRITO O LA CONFERENCIA

O Reporte de la Junta de Administración al Distrito Misionero actuando como Junta de Preparación y Consejo Ministerial

1. Las siguientes personas son presbíteros en esta conferencia (o este distrito):

Nombre	Año de ordenación

El Sr/a Presidente: la Junta de Preparación y Consejo Ministerial recomienda:

2. Habiendo recibido su carta de transferencia, que las siguientes ministros sean recibidos por transferencia (§5500-5510 del Libro de Disciplina):

Nombre	Candidato Local, Conferencial o Presbítero	Conferencia o denominación

3. Que las siguientes personas sean recibidas como Candidatos Ministeriales Conferenciales (§5340, 8710):

Nombre	Iglesia Local

4. Que las siguientes personas continúen como Candidatos Ministeriales Conferenciales (§5340.E):

Nombre	Año recibido como CMC

5. Que las siguientes personas no continúen como Candidatos Ministeriales Conferenciales (§5340.E):

Nombre

6. Que las siguientes personas sean recibidas como miembros en pleno de la conferencia y ordenados presbíteros (§5400, 8720):

Nombre

7. Que las siguientes personas reciban un certificado de buena relación para ser transferidas a otra conferencia o denominación (§5500):

Nombre	Candidato Conferencial o Presbítero	Conferencia o denominación

8. Que la membresía de los siguientes presbíteros sean localizado en una iglesia local (§5620 y §5700):

Nombre

9. Que los siguientes presbíteros están con permiso de ausencia (§5630):

Nombre

11. La Junta de Preparación y Consejo Ministerial ha evaluado el carácter y fruto de todos los presbíteros y afirma la integridad y discipulado cristiano de todos los miembros ministeriales de la conferencia/distrito (con excepción de _____) (§5800)

_____, Secretario/a de la Junta

APÉNDICE Q: GUÍA PARA SESIONES MENSUALES DE MENTOREO

Primer año

Este es un pequeño bosquejo que el mentor debe seguir en cada sesión. La idea que el tiempo de mentoría se realice en una hora y no se extienda más. Además, el mentor debe sentirse en libertad de escoger entre las preguntas de reflexión, una sola pregunta. No puede realizar todas las tres preguntas de reflexión porque se haría tediosa y dispendiosa la mentoría. No queremos que ni los mentoreados, ni mentores terminen agotados y aburridos por no alcanzar las metas propuestas en la mentoría. Recuerde que el punto central en el proceso de la mentoría es que la relación es más importante que el material. Sobre todo, luche por la vulnerabilidad, verdad, compasión y confianza. Disfruten el uno del otro, creyendo que El Señor los formará a ambos en esta experiencia. A continuación presentamos en el plan de mentoría para desarrollarlo en 3 años. Estudie la sesión antes de reunirse con el mentoreado y escriba la tarea o desafío del último encuentro.

Encuentro uno: ¿Por qué un mentor?

- a. Oración
- b. El mentor comparte la historia de vida: ¿Cómo la mentoría o el hecho de tener un mentor le ha ayudado en la vida?
- c. El mentor comparte qué adultos han tenido un impacto significativo en su vida (bueno o malo)
- d. Lea Éxodo 18:9-27 (Moisés y su suegro)
 - ¿Qué observa usted en este pasaje?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta nuestra relación de mentoría?
- e. Pregunta de reflexión: ¿Qué espera lograr en el tiempo de mentoría?
- f. Pasos de acción: ¿Cómo puede lograr estos propósitos? ¿Qué pasos prácticos debe seguir para lograrlo?
- g. Deje un desafío o una tarea práctica: por ejemplo, apunte los nombres de las personas más influyentes de su vida y lo que usted recibió de cada una de ellas
- h. Oración

Encuentro dos: La visión general de la relación de mentoría

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del mes
- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes
- d. Lea 1 Tesalonicenses 2:8 (les abrimos nuestra propia vida)
 - ¿Qué observa usted en este versículo?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta nuestra relación de mentoría?
- e. Pregunta de reflexión: ¿Por qué debe ser sincero y abrir el corazón?
- f. Pasos de acción: ¿Cómo puede lograr abrir su corazón? ¿Qué pasos prácticos debe seguir para lograrlo?
- g. Deje un desafío o una tarea práctica: por ejemplo, tome algunos minutos esta semana para pensar acerca de su propia integridad. Luego, piense: ¿Por qué debe abrir su corazón en la mentoría? ¿Qué áreas en su vida piensa usted que Dios está trabajando?
- h. Oración

Encuentro tres: Llamado al ministerio

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del mes
- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes
- d. Lea Lucas: 5:1-10 (el llamado)
 - ¿Qué observa usted en este pasaje?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta su relación con Dios?
- e. Pregunta de reflexión: ¿En qué basa su identidad y llamado? ¿Por qué?
- f. Pasos de acción: ¿Qué quiere lograr para Dios? ¿Qué pasos prácticos debe seguir para lograrlo?
- g. Deje un desafío o una tarea práctica
- h. Oración

Encuentro cuatro: Medios de gracia

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del mes
- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes
- d. Lea el Salmo 16:1-11 (plenitud en su presencia)
 - ¿Qué observa usted en este pasaje?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta su relación con Dios?
- e. Preguntas de reflexión:
 - ¿Tiene usted un tiempo diario a solas con Dios? Descríbalo.
 - ¿Cómo evaluaría su caminar con Dios en este momento?
- f. Pasos de acción: ¿Cómo puede mejorar su caminar con Dios? o ¿Cómo puede mejorar el tiempo diario a solas con Dios? ¿Qué pasos prácticos debe seguir para lograrlo?
- g. Deje un desafío o tarea práctica: ¿Qué ha puesto El Señor en usted acerca de la oración durante este diálogo? Anote tres cosas que usted quiere recordar o cumplir concerniente a sus medios de gracia de piedad
- h. Oración

Encuentro cinco: Conciencia de sí mismo

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del mes
- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes
- d. Lea 1 Corintios 12:4-11 (diversas funciones)
 - ¿Qué observa usted en este pasaje?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta su visión de liderazgo?
- e. Preguntas de reflexión:
 - ¿Cuáles son sus fortalezas y debilidades para realizar el ministerio?
 - ¿Qué hace usted cuando es insuficiente en un área del ministerio?
- f. Pasos de acción: ¿Cómo puede formar un equipo que suplan sus debilidades en el ministerio? ¿Qué pasos prácticos debe seguir para lograrlo?
- g. Deje un desafío y tarea práctica
- h. Oración

Encuentro seis: Conciencia de sí mismo

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del mes

- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes
- d. Lea Gálatas 2:11-13 (efectos del liderazgo)
 - ¿Qué observa usted en este pasaje?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta su visión en el liderazgo?
- e. Pregunta de reflexión: ¿Qué tan consciente es usted de los efectos de su estilo de liderazgo, su comunicación y sus decisiones en el liderazgo?
- f. Pasos de acción: ¿Cómo puede ser un ejemplo a imitar en el liderazgo? ¿Qué pasos prácticos debe seguir para lograrlo?
- g. Deje un desafío o tarea práctica
- h. Oración

Encuentro siete: Vida equilibrada

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del mes
- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes
- d. Lea 1Corintios 6:19 (mayordomía del cuerpo)
 - ¿Qué observa usted en este versículo?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta su estilo de vida?
- e. Preguntas de reflexión
 - ¿Qué hace usted para mantener una buena salud física, emocional y mental?
 - ¿Con qué frecuencia sale usted a divertirse y recrearse?
- f. Pasos de acción: ¿Cómo puede ser un ejemplo a imitar de llevar una vida equilibrada? ¿Qué pasos prácticos debe seguir para lograrlo?
- g. Deje un desafío y tarea práctica
- h. Oración

Encuentro ocho: Vida equilibrada

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del mes
- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes
- d. Lea Filipense 3:8 (ganar a Cristo)
 - ¿Qué observa usted en este versículo?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta su estilo de vida?
- e. Pregunta de reflexión ¿Qué adicciones y compulsiones lo están controlando?
- f. Pasos de acción: ¿Cómo puede evitar estas adicciones? ¿Qué pasos prácticos debe seguir para lograrlo?
- g. Deje un desafío o tarea práctica
- h. Oración

Encuentro nueve: Se caracteriza por el amor hacia los demás

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del mes
- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes
- d. Lea Juan 13:35 cf. 1Timoteo 5:8 (Amor por los demás)
 - ¿Qué observa usted en este versículo?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta su cosmovisión y estilo de vida?
- e. Preguntas de reflexión
 - ¿Tiene usted y su cónyuge un tiempo semanal, para hablar o salir juntos para comer o tomar café? Describa con detalle lo que hacen

- ¿Tiene usted y sus hijos un tiempo semanal, para hablar, jugar o salir juntos al parque o a comer un helado?
- f. Pasos de acción: ¿En qué día puede establecer un tiempo exclusivo para su esposa y otro exclusivo para sus hijos? ¿Qué pasos prácticos debe seguir para lograrlo?
- g. Deje un desafío o tarea práctica: por ejemplo quédese 3 noches en la semana para dedicarle tiempo a su esposa e hijos. Establezca un tiempo para cocinarle a su esposa. Salga con sus hijos, o tal vez haga una salida exclusivamente con uno de sus hijos y después salga con el otro hijo, hasta que pueda salir con todos y conocer a cada uno mejor.
- h. Oración

Encuentro diez: Se caracteriza por el amor hacia los demás

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del mes
- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes
- d. Lea Santiago 5:13-16 (Amor por los demás)
 - ¿Qué observa usted en este pasaje?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta su cosmovisión y estilo de vida?
- e. Pregunta de reflexión ¿Tiene amigos dentro de la iglesia y en otras denominaciones al que le pueda confesar tus pecados y rendir cuentas?
- f. Pasos de acción: ¿Identifica un amigo y compañero de ministerio al que le pueda confesar sus pecados y rendir cuentas? ¿Qué pasos prácticos debe seguir para lograrlo?
- g. Deje un desafío o tarea práctica: apunte algunos pensamientos acerca de qué clase de amigo usted es de otros. Escriba en su diario sobre por qué las amistades profundas son tan difíciles de desarrollar
- h. Oración

SEGUNDO AÑO

Encuentro uno: Es ejemplo de humildad

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del último encuentro
- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en estos meses. Además pregunte: ¿Qué piensa del tiempo de mentoría? ¿Cómo le ha servido?
- d. Lea Filipense 2:1-5 (la actitud de Cristo)
 - ¿Qué observa usted en este pasaje?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta su cosmovisión de servicio?
- e. Preguntas de reflexión:
 - ¿Quién te ha llamado la atención para corregirte y por qué? ¿Qué aprendió de esa corrección?
 - ¿Qué haces cuándo eres desafiado? ¿Cuál fue su actitud? ¿Qué aprendió y qué hizo con el desafío?
- f. Pasos de acción: ¿Qué debes hacer para cultivar una vida de humildad? ¿Qué pasos prácticos debe seguir para lograrlo?
- g. Deje un desafío o tarea práctica
- h. Oración

Encuentro dos: Es ejemplo de humildad

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del mes
- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes
- d. Lea Hechos 15:1-14 (busca la perspectiva de otros)
 - ¿Qué observa usted en este pasaje?
 - ¿Qué aprende y cómo cambia su cosmovisión?
- e. Pregunta de reflexión: ¿Cuándo y por qué busca la perspectiva de otras personas?
- f. Pasos de acción: ¿Cómo puede ser humilde y buscar la perspectiva de otros? ¿Qué pasos prácticos debe seguir para lograrlo?
- g. Deje un desafío o tarea práctica
- h. Oración

Encuentro tres: Demuestra entendimiento bíblico

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del mes
- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes
- d. Lea Hechos 18:24-26 (Conocimiento bíblico)
 - ¿Qué observa usted en estos versículos?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta su cosmovisión?
- e. Preguntas de reflexión:
 - ¿Cómo va con los cursos de Formación Pastoral?
 - ¿Qué preguntas e inquietudes le han dejado los cursos?
 - ¿Qué hilos temáticos recorren la Biblia?
- f. Pasos de acción: ¿Cómo piensa en seguir creciendo en el estudio bíblico? ¿Qué pasos prácticos debe seguir para lograrlo?
- g. Deje un desafío o una tarea práctica: apunte tres cosas en cuanto a ser “aprendiz” que le atraen.
- h. Oración

Encuentro cuatro: Demuestra entendimiento bíblico

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del mes
- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes
- d. Lea Josué 1:8 (meditación y entendimiento de la Biblia)
 - ¿Qué observa usted en este versículo?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta su cosmovisión?
- e. Preguntas de reflexión:
 - ¿Cómo va con los cursos de Formación Pastoral?
 - ¿Cuáles son los fundamentos bíblicos de la teología de wesleyana?
- f. Pasos de acción: ¿Cómo puede cultivar una vida de estudio bíblico? ¿Qué pasos prácticos debe seguir para lograrlo?
- g. Deje un desafío o tarea práctica: apunte sus tres peores hábitos de estudio y algunos pensamientos referente a cómo le gustaría cambiarlos. Luego, apunte 2 cosas que usted puede hacer que le ayudaría a mejorar sus hábitos de estudio
- h. Oración

Encuentro cinco: Integración teológica wesleyana

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del mes
- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes
- d. Lea Hechos 15:19-29 (escrita para instrucción)
 - ¿Qué observa usted en este pasaje?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta su cosmovisión?
- e. Pregunta de reflexión: ¿Cómo le ayudan a comprender mejor su labor ministerial los artículos de religión en el Libro de Disciplina de la IML?
- f. Pasos de acción: ¿Qué valores y desafíos le deja? ¿Qué pasos prácticos debe seguir para lograr los desafíos?
- g. Deje un desafío o tarea práctica
- h. Oración

Encuentro seis: Integración teológica wesleyana

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del mes
- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes
- d. Lea 1 Corintios 10:11 (escritas como ejemplo)
 - ¿Qué observa usted en este pasaje?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta su cosmovisión?
- e. Preguntas de reflexión:
 - ¿Qué es lo que más le ha impactado de la historia de historia de la IML? Describa 3 características del nacimiento de IML.
 - ¿Qué características wesleyanas nos identifican de las demás denominaciones?
- f. Pasos de acción: ¿Qué desafíos le deja la historia de la IML? ¿Qué pasos prácticos debe seguir para lograr los desafíos?
- g. Deje un desafío o tarea práctica
- h. Oración

Encuentro siete: Educación teológica coherente con el ministerio ordenado

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del mes
- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes
- d. Lea 2 Timoteo 2:15 (conocimiento bíblico para usar la Palabra)
 - ¿Qué observa usted en este versículo?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta su cosmovisión y ministerio?
- e. Preguntas de reflexión
 - ¿Cómo va con los cursos de Formación Pastoral?
 - ¿Qué preguntas e inquietudes le ha dejado los cursos de Formación Pastoral?
- f. Pasos de acción: ¿Qué desafío le deja los estudios de Formación Pastoral? ¿Qué pasos prácticos debe seguir para lograrlo?
- g. Deje un desafío o tarea práctica
- h. Oración

Encuentro ocho: Educación teológica coherente con el ministerio ordenado

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del mes

- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes
- d. Lea 2 Timoteo 4:13 (una vida de estudio bíblico)
 - ¿Qué observa usted en este versículo?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta su cosmovisión y ministerio?
- e. Preguntas de reflexión
 - ¿Qué es lo que más le ha impactado del curso que está viendo? ¿Por qué?
 - ¿Cómo cambió su cosmovisión el manual de Plantación de Iglesia Comunitarias?
 - ¿Qué libros está leyendo actualmente y por qué?
- f. Pasos de acción: ¿Que debe hacer para cultivar un hábito de estudio bíblico como estilo de vida? ¿Qué pasos prácticos debe seguir para lograrlo?
- g. Deje un desafío o tarea práctica
- h. Oración

Encuentro nueve: Tiene una postura hospitalaria hacia todo el cuerpo de Cristo y la sociedad

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del mes anterior
- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes
- d. Lea 2 Timoteo 2:16-17 (evita conversaciones inútiles)
 - ¿Qué observa usted en estos versículos?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta su cosmovisión, estilo de vida y ministerio?
- e. Preguntas de reflexión
 - ¿Cree que es valioso crear y mantener relaciones con creyentes de otras denominaciones? ¿Por qué?
 - ¿Qué tan valiosas son las personas que creen y piensan diferente a usted?
- f. Pasos de acción: ¿Cómo puede evitar las discusiones inútiles? ¿Qué pasos prácticos debe seguir para lograrlo?
- g. Deje un desafío o tarea práctica
- h. Oración

Encuentro diez: Tiene la habilidad de aplicar de manera práctica lo que aprende

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del mes
- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes
- d. Lea Hechos 17:22-26 (aplica lo que aprende)
 - ¿Qué observa usted en estos versículos?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta su cosmovisión y ministerio?
- e. Preguntas de reflexión
 - ¿Cómo explicaría algo complejo de la teología en términos prácticos de la vida? Ejemplo: la Santa Trinidad
 - ¿Cómo identifica la actividad redentora de Dios en la vida diaria?
 - ¿Cómo tus experiencias de la vida real ayudan a echar raíces en tu vida espiritual?
 - ¿Cómo las dificultades ayudan a conocer y explorar tu fe de manera práctica?
- f. Pasos de acción: ¿Qué pasos prácticos debe seguir para aplicar a su vida diaria y su comunidad lo que aprende?
- g. Deje un desafío o tarea práctica
- h. Oración

TERCER AÑO**Encuentro uno: Muestran fruto en el ministerio**

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del último encuentro
- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en estos meses. Además pregunte: ¿Cómo le ha cambiado la cosmovisión la mentoría? ¿Cómo ve la vida al caminar solo? ¿Cree que es necesario tener un mentor de viaje que le ayude en el resto de su vida? La idea es que el mismo lo busque
- d. Lea Hechos 19:8-11 (trayectoria de liderazgo trasformador)
 - ¿Qué observa usted en estos versículos?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta su cosmovisión y ministerio?
- e. Preguntas de reflexión: ¿Qué recursos ha implementado en la predicación, enseñanza y liderazgo para ser más efectivo?
- f. Pasos de acción: ¿Qué nuevos recursos implementarás en la predicación, enseñanza y liderazgo para ser más efectivo? ¿Qué pasos prácticos debe seguir para lograrlo?
- g. Deje un desafío o tarea práctica
- h. Oración

Encuentro dos: Muestran fruto en el ministerio

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del mes
- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes
- d. Lea 2 Timoteo 4:5 (haz la obra del evangelista)
 - ¿Qué observa usted en este versículo?
 - ¿Qué aprende y cómo cambia su cosmovisión y ministerio?
- e. Preguntas de reflexión:
 - ¿Con qué frecuencia realiza evangelismo personalizado, y en grupo?
 - ¿Ha contactado una persona de paz y la ha llevado a Cristo?
 - ¿Ha abierto o multiplicado una iglesia comunitaria?
- f. Pasos de acción: ¿Qué pasos prácticos debe seguir para encontrar la persona de paz? ¿Qué pasos prácticos debe seguir para multiplicar la iglesia comunitaria?
- g. Deje un desafío o tarea práctica
- h. Oración

Encuentro tres: Apoyan de todo corazón el ministerio de justicia y compasión

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del mes
- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes
- d. Lea Santiago 1:27 (preocuparse por los necesitados)
 - ¿Qué observa usted en este versículo?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta su cosmovisión y ministerio?
- e. Preguntas de reflexión:
 - ¿Qué injusticia o discriminación ha visto en estos días en su sector?
 - ¿Cómo se ha sentido al observar la injusticia y discriminación?
- f. Pasos de acción: ¿Tiene un plan para contribuir a estas necesidades? ¿Qué pasos prácticos debe seguir para implementarlo?
- g. Deje un desafío o tarea práctica
- h. Oración

Encuentro cuatro: Apoyan de todo corazón el ministerio de justicia y compasión

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del mes
- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes
- d. Lea el Salmo 146:7 (justicia a los oprimidos)
 - ¿Qué observa usted en este versículo?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta su cosmovisión y ministerio?
- e. Preguntas de reflexión:
 - ¿Cómo podría contribuir para que los pobres y esclavizados puedan superarse y salir adelante?
 - ¿Cómo podría contribuir para evitar opresión y la discriminación?
- f. Pasos de acción: ¿Tiene un plan para la gente vea las personas como imagen de Dios? ¿Qué pasos prácticos debe seguir para implementarlo? ¿Cómo empoderaría a los oprimidos y esclavizados de este tiempo?
- g. Deje un desafío o tarea práctica
- h. Oración

Encuentro cinco: Son líderes-siervos

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del mes
- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes
- d. Lea Tito 1:5 (promueve el desarrollo de los demás)
 - ¿Qué observa usted en este versículo?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta su cosmovisión y ministerio?
- e. Pregunta de reflexión: ¿Qué hace cuándo observa que un creyente que tiene habilidades para liderar?
- f. Pasos de acción: ¿Qué desafíos le deja? ¿Qué pasos prácticos debe seguir para lograr los desafíos?
- g. Deje un desafío o tarea práctica
- h. Oración

Encuentro seis: Son líderes-siervos

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del mes
- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes
- d. Lea 1Corintios 12:14-31 (crea un ambiente saludable en el ministerio)
 - ¿Qué observa usted en este pasaje?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta su cosmovisión y ministerio?
- e. Preguntas de reflexión:
 - ¿Cómo es su ambiente de trabajo ministerial?
 - ¿Cuál es el interés de servir en la iglesia?
- f. Pasos de acción: ¿Qué desafíos le deja trabajar en equipo? ¿Qué pasos prácticos debe seguir para lograr los desafíos?
- g. Deje un desafío y tarea práctica
- h. Oración

Encuentro siete: Empoderan a los demás para que descubran el diseño de Dios

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del mes

- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes
- d. Lea Romanos 16:1-6 (defensor del liderazgo femenino)
 - ¿Qué observa usted en este versículo?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta su cosmovisión y ministerio?
- e. Preguntas de reflexión
 - ¿Cuántas mujeres ejercen el liderazgo junto a usted y por qué?
 - ¿Cree que el multiculturalismo es importante para el desarrollo de la iglesia?
- f. Pasos de acción: ¿Qué pasos prácticos debe realizar para darle participación a las mujeres en el ministerio?
- g. Deje un desafío o tarea práctica
- h. Oración

Encuentro ocho: Empoderan a los demás para que descubran el diseño de Dios

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del mes
- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes
- d. Lea 2 Timoteo 2:2 (ayuda a otros a descubrir su excelencia)
 - ¿Qué observa usted en este versículo?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta su cosmovisión y ministerio?
- e. Preguntas de reflexión
 - ¿Qué hace para empoderar a nuevos creyentes en el ministerio y dar lo mejor?
 - ¿Cómo empodera a los líderes para que tomen nuevos desafíos en el ministerio y a dar lo mejor de ellos?
- f. Pasos de acción: ¿Qué pasos prácticos debe seguir para empoderar a otros?
- g. Deje un desafío y tarea práctica
- h. Oración

Encuentro nueve: Lideran con creatividad y visión

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del mes
- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes
- d. Lea Lucas 10:1-17 (siguen las mejores prácticas para lograr el ministerio)
 - ¿Qué observa usted en este pasaje?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta su cosmovisión y ministerio?
- e. Preguntas de reflexión
 - ¿Qué ha hecho para generar nuevos cambios en el ministerio para responder a las necesidades del contexto?
 - ¿Cuál es la estrategia que está implementando para ser más efectivo en su ministerio?
- f. Pasos de acción: ¿Cómo puede incrementar nuevos cambios para ser efectivos en el ministerio? ¿Qué pasos prácticos debe seguir para lograrlo?
- g. Deje un desafío y tarea práctica
- h. Oración

Encuentro diez: Lideran con creatividad y visión

- a. Oración
- b. Rendición de cuentas: tarea o desafío del mes
- c. Converse sobre: altibajos que ha tenido en el mes
- d. Lea Hechos 16:6-10 (comunica la visión de manera convincente)

- ¿Qué observa usted en estos versículos?
 - ¿Qué aprende y cómo afecta su cosmovisión y ministerio?
- e. Preguntas de reflexión
- ¿Cómo ha hecho para comunicar la visión de su ministerio para que nuevas personas se unan a su visión?
 - ¿Cuál es la estrategia para alcanzar esa visión?
- f. Pasos de acción: ¿Qué pasos prácticos debe seguir para compartir la visión?
- g. Deje un desafío o tarea práctica
- h. Oración

APÉNDICE R: EJEMPLO DE REGISTRO DE MENTORÍA

Nombre del mentoreado: _____

Fecha de reunión: ____/____/____ Tiempos de reunión: _____ Lugar: _____

Pregunta inicial: ¿Qué módulo del currículo de Formación Pastoral está estudiando?
¿Qué ha aprendido en? ¿Cómo lo está aplicando en la su vida y ministerio?

Rendición de cuentas: ¿Cómo le fue con la tarea o desafío? _____

Altibajos del mes:

Respuestas de la pregunta de reflexión:

Pasos de acción que propone el mentoreado:

Tarea o desafío que propone el mentoreado:

APÉNDICE S: PACTO DE RESTAURACIÓN

Este acuerdo es contraído como un Pacto por y entre _____, un(a) _____, quien está actualmente en suspensión en la Conferencia (o Distrito Misionero) _____ de la Iglesia Metodista Libre y la Junta de PCM.

El sujeto y la Junta celebran este pacto con el propósito de arrepentimiento y perdón del sujeto, buscando integridad de vida y restauración de relaciones.

Es aquí entonces acordado ante Dios que:

Autoridad

El sujeto acepta la autoridad de la Conferencia _____ y la Junta de PCM, y entiende que el crecimiento y la restauración requieren sumisión al consejo y la dirección de la Junta, la cual retiene la discreción para determinar la satisfacción de los acuerdos de este Pacto.

Meta de restauración

Las partes aceptan hacer el mayor esfuerzo posible para asegurar la restauración a la integridad de vida y a un nivel apropiado de servicio dentro de la Iglesia Metodista Libre.

Credenciales de ordenación

El sujeto acepta dejar voluntariamente sus credenciales de ordenación al cuidado de la Conferencia _____.

Comité de restauración

La Junta de PCM establecerá un comité de restauración que trabajará cercanamente con el sujeto durante el proceso de restauración. Los miembros de este comité son:

Crecimiento y desarrollo personales

A fin de asegurar el continuo crecimiento y desarrollo personal, el sujeto acepta lo siguiente (marcar todo lo que aplique):

- Reunirse regularmente con el comité de restauración para consejo y rendición de cuentas.
- Recibir asesoramiento especializado durante el término de este pacto con un consejero aprobado por el comité de restauración que enviará informes de estado a dicho comité con regularidad.
- Buscar continuo crecimiento en su matrimonio, tratando con el cónyuge y los hijos de maneras que fomentan su crecimiento espiritual y bienestar.
- Evitar situaciones en las cuales la tentación a la misma conducta pudiera estar presente, mantener parámetros estrictos en las relaciones hasta que este proceso termine. El sujeto también se compromete a continuar con parámetros estrictos después de la finalización exitosa del proceso de restauración.

- Ofrecer y buscar perdón y reconciliación (en un tiempo apropiado y bajo la dirección del comité de restauración) entre el sujeto, las partes ofendidas, la iglesia y la conferencia.

- _____

Pasos para la restauración

1. Asistencia en una Iglesia Metodista Libre en la Conferencia _____ en consulta con el comité de restauración.
2. Cooperación con el pastor titular de la iglesia (o representante apropiado), a quien se le pedirá asistir al sujeto y al comité de restauración sirviendo como mentor. Se le pedirá al pastor/mentor que proporcione informes trimestrales al comité de restauración sobre la participación del sujeto como laico en la iglesia al igual que a cerca del crecimiento personal y espiritual del sujeto.
3. Compromiso de reunirse con la frecuencia requerida y, por lo menos trimestralmente, con el comité de restauración para consejo, rendición de cuentas y un proceso de revisión hacia la restauración. Este proceso continuará por un mínimo de dos años.
4. Aprobación por el comité de restauración antes de acercarse a la junta local de administración para ser recomendado para la Junta de PCM.
5. Entrevista con la Junta de PCM de la conferencia y su recomendación a la Conferencia _____ con respecto a si las credenciales del sujeto serán devueltas y sobre un nivel apropiado de ministerio.
6. Oportunidad para que el sujeto hable con la conferencia anual en cuanto a la recomendación de la Junta de PCM.
7. Restauración al ministerio aprobado tras la acción de la conferencia.

Plazo de la restauración

Si el sujeto no se ha sometido al proceso de restauración como ha sido delineado arriba, o se ha involucrado activamente en una Iglesia Metodista Libre antes de la conferencia anual de 20____, el sujeto acepta pedir que se le retire de la conferencia y la denominación bajo queja.

Como testigos de esto, las partes aceptan, en la presencia de Dios, someterse a cumplir este pacto de restauración.

Sujeto

Director/a de la Junta de PCM

Fecha

Fecha

APÉNDICE T: RESUMEN INFORMATIVO SOBRE FALTA MORAL

Ejemplo del formato recomendado

Lo que sigue es un esquema para un resumen informativo por parte de las Juntas de PCM y los superintendentes en casos de falta moral. La intención de llevar a cabo este control es aprender de la experiencia. En cuanto al proceso, este informe puede también ser útil para delinear elementos importantes a seguir a medida que se trata el caso.

Defina la situación en una frase en lenguaje profesional.

¿Cómo se enteraron las autoridades de la iglesia sobre el problema?

¿Hubo cargos legales/civiles?

¿Hubo confesión, contrición y arrepentimiento? ¿Cómo lo describiría (es decir, completo y con remordimiento; reacio; reticente, forzado)?

Describa la actitud del cónyuge, la familia, etc.

¿Se le informó de inmediato al obispo por medio del director de área?

Describa la acción del liderazgo de la conferencia en relación con el ministro involucrado, toda otra persona involucrada y la congregación local:

- ¿Qué hizo el superintendente o director de distrito?
- ¿Cuáles fueron las acciones que tomó la Junta de PCM tanto para disciplina como para restauración? ¿Cómo fueron comunicadas estas decisiones/acciones?
- ¿Hubo consejo del obispo por medio del director de área?
- ¿Se mantuvo un registro detallado de todas las interacciones y comunicaciones en el caso, tales como conversaciones por teléfono, entrevistas en persona, correspondencia por escrito?

¿Cuáles fueron las reacciones iniciales hacia las acciones del superintendente/la Junta de PCM de parte del ministro involucrado? ¿De toda otra persona involucrada? ¿De la congregación? ¿De la conferencia?

¿Hasta qué punto estuvo en cooperación el ministro con la Junta de PCM para recibir disciplina y participar en el proceso de restauración al ministerio/liderazgo?

Un año después del evento, ¿cuáles parecen ser los resultados? ¿Cuáles han sido los efectos identificables sobre la congregación local? ¿Cuáles han sido los efectos sobre el individuo involucrado y su ministerio?

¿Qué aprendió de esta situación? ¿Qué hizo correctamente? ¿Qué funcionó bien? ¿Se ha enviado un resumen informativo al obispo por medio del director de área?

Si tuviera que tratar con esta situación de nuevo, ¿qué haría diferente?

APÉNDICE U: GUÍA PASO A PASO DEL PROCESO DEL MINISTERIO ORDENADO

En el cuadro a continuación se enlistan las acciones que se deben desarrollar en los diferentes momentos. Entre paréntesis añadimos un sigla que indica quien es el responsable de completar esta acción; las siglas y sus significados son: Pastor Local: PL; Junta Local: JL; Candidato: C; Mentor: M; Junta de Preparación y Consejo Ministerial: J; Cónyuge: CO; Asesor externo: A; Presbítero P.

Possible Candidato	Candidato Local	Entrevista 1	Candidato Conferencial	Entrevista 2	Prebistero
Charla entre pastor local y posible candidato (PL)	Presentación pública como Candidato Local (JL)	Solicitud de entrevista Apéndice E (M)	Presentación pública como Candidato Ministerial Conferencial (J)	Solicitud de entrevista para ordenación Apéndice L (M)	Presentación pública como Presbítero (J)
El pastor le asigna un mentor (PL)	Registro en el sitio web (M)	Referencias diligencias Apéndice F (J)	Plan de Formación para CMC (J-C) Apéndice J	Evaluación de competencia teológica. Apéndice M (C)	Plan Anual de Formación continua (P-J) Apéndice P
El posible candidato organiza un equipo de oración (C)	Plan de formación (M) Apéndice B	Evaluación psicológica Apéndice G (A)	La Junta asigna un mentor; puede ser el que tenía (J)	Guía para la entrevista de evaluación para la OBRa Apéndice H (J)	Reporte de la Junta (J) Apéndice O
Si no es miembro de una IML entonces se hace miembro (C)	Testimonio incluyendo el llamado al ministerio (C)	Guía para la entrevista de evaluación para la OBR Apéndice H (J)	Informe trimestral del mentor Apéndice K (M)	Informe de la evaluación para la OBR Apéndice I (J)	Si es necesario, Certificado de buena relación (J) Apéndice N
Entrevista con la Junta de la iglesia local (JL) Libro de Disciplina ¶8700A	En caso de haberse divorciado o estar casado con alguien divorciado hace el proceso de autorización por divorcio (C)	Informe de la evaluación para la OBR (J) Apéndice I	Revisión del Plan de Formación (M-J)		Si es necesario, proceso disciplinario (J)
	Subir copias de diplomas de secundaria y posteriores (C)		Cursar y aprobar los cursos de Formación pastoral de la IML Latinoamérica (C)		
	Información de referencias Apéndice C (C)				
	Cuestionario para cónyuge Apéndice D (CO-JL)				
	Cursar y aprobar los cursos de: - Formación Espiritual - Identidad y Organización Metodista Libre - Introducción al Ministerio Pastoral (C)				
RESULTADOS (JL) - Se aprueba como Candidato Local - Se le direcciona a salir del proceso		RESULTADOS (J) - Se aprueba como CMC - Permanece por más tiempo como CL - Se le direcciona a salir del proceso		RESULTADOS (J) - Se aprueba como Presbítero - Permanece por más tiempo como CMC - Se le direcciona a salir del proceso	



El objetivo de Misiones Mundiales Metodistas Libres en Latinoamérica es impulsar y sostener un movimiento bíblico que alcance Latinoamérica para Cristo. Esto se realizará por medio de desarrollar y empoderar líderes, y plantar iglesias.