



Church of the Brethren

Iglesia de los Hermanos

MANUAL DE ORGANIZACION Y POLITICA

Diciembre 2016

CAPÍTULO 4

LA IGLESIA LOCAL

- I. ESTRUCTURA DE LA CONGREGACION
 - A. ORGANIZACION Y FUNCION
 - B. ARTÍCULOS DE INCORPORACIÓN
 - C. CONSTITUCIÓN SUGERIDA
 - D. ESTATUTOS SUGERIDOS

- II. LAS FUNCIONES Y CUALIFICACIONES DEL/DE LA MODERADOR/A DE LA IGLESIA LOCAL
 - A. ANTECEDENTES
 - B. CUALIFICACIONES PARA UN/A MODERADOR/A DE LA IGLESIA LOCAL
 - C. SELECCIÓN Y TIEMPO DE SERVICIOS
 - D. FORMACIÓN
 - E. RESPONSABILIDAD
 - F. NUEVAS AFILIACIONES

III. RELACIONES DE LA CONGREGACION CON OTROS ORGANISMOS DE LA DENOMINACION

- A. UNCIR**
- B. FEDERACIÓN / AFILIACIÓN**
- C. UNIÓN**

IV. POLITICA ÉTICA DE LA CONGREGACION

- A. LA VISIÓN ESCRITURAL DE LA IGLESIA**
- B. LA IGLESIA Y SUS RELACIONES**
 - 1. La Relación con el Resto de la Iglesia**
 - 2. La Relación con la Comunidad**
 - 3. Las Relaciones en la Congregación**
- C. PRÁCTICAS DE CONOCIMIENTO, EVALUACIÓN Y RESPONSABILIDAD**
- D. EL CÓDIGO DE ÉTICA**

V. DESACUERDO DE LA CONGREGACION CON LAS DECISIONES DE LA CONFERENCIA ANUAL

- A. SUGERENCIAS PARA EL PROCESO**
- B. DIRECTRICES PARA LA CONGREGACION**

(Manual de Organización y Política)

Derecho de autor © Diciembre 2016 Iglesia de los Hermanos
Ediciones Anteriores del *Manual de Organización y Política*
fueron publicadas en 1962, 1965, 1970, 1979, 1986, 1989, 1992, y 2001
por Brethren Press, Elgin, Illinois 60120

Se han publicado ediciones en línea desde el 2001 mientras nuevas decisiones de la política eran incorporadas. Se hicieron revisiones importantes en el 2008 y el 2015. Los cambios en esta edición se explican en el Prefacio.

Conferencia Anual
Iglesia de los Hermanos
1451 Dundee Avenue
Elgin, Illinois 60120
www.brethren.org/ac

CAPÍTULO 4

LA IGLESIA LOCAL

I. ESTRUCTURA DE LA CONGREGACION¹

A. ORGANIZACION Y FUNCION

Previo a cualquier plan de organización de la iglesia local está el entendimiento de la misión de la iglesia. Esta misión, establecida en la gran comisión, aunque nunca completamente entendida, podría definirse como que tiene una dirección interna y externa. La misión interna de la iglesia es educar a sus miembros, buscando siempre traerlos más y más a la estatura de la madurez en Cristo. La misión externa de la iglesia es estar relacionada, como instrumento de Dios, con los problemas y las necesidades del mundo. Estas dos funciones principales de la iglesia se logran en la medida en que están sustentadas en la administración del tiempo, el talento y los recursos materiales.

La congregación es una unidad básica de la iglesia en el trabajo en el mundo. Los siervos del Señor deben estar atentos a las necesidades y las oportunidades alrededor de ellos. Deben hacer su ministerio correspondiente a los nuevos tiempos y siempre deberían ser creativos al comunicar la Palabra y el amor de Dios.

Para estos fines cada congregación local debería desarrollar sus propios artículos de incorporación, (si aplica), constitución y estatutos, definir claramente su estructura organizativa y los procedimientos de trabajo en armonía con la Iglesia de los Hermanos y la política del distrito. Los artículos de incorporación son el documento legal formal, registrado con el estado de incorporación. Una constitución es considerada como una declaración de los principios fundamentales de gobierno adoptados por la iglesia. Los estatutos son las normas y reglamentos detallados que permiten el funcionamiento efectivo de la congregación dentro de sus principios y procedimientos básicos para ser incorporados al plan de organización de la iglesia local. Este plan de organización es sólo un modelo y no debe ser tomado necesariamente como artículos legales de incorporación. Si la iglesia ha de ser debidamente constituida por el estado en que se encuentre, la congregación debe consultar la oficina del distrito para el cumplimiento adecuado de la legislación de empresas estatales.

B. ARTÍCULOS DE INCORPORACIÓN

Los artículos de Incorporación deben proporcionar la información requerida por el estado de incorporación. Por lo general es preferible que los artículos contengan sólo la información requerida por la ley estatal.

C. CONSTITUCIÓN SUGERIDA

(Aunque una constitución no sea un requisito legal para una congregación Incorporada, a menudo ha sido utilizada, incluso por dicha congregación, para designar posiciones

fundamentales. Si no se utiliza una constitución, el tipo de información descrito en esta sección puede estar contenido en los estatutos).

1. Nombre de la Congregación

La iglesia local debe tener un nombre oficial. La iglesia es merecedora de un nombre cristiano.

2. Afirmación de la Fe y el Propósito

Esta congregación:

- a. Se funda en la fe de que no hay más que un solo Dios, quien es un Dios personal, quien en el santo amor crea, sostiene, y ordena todo.
- b. Reconoce a Jesucristo como el Señor de la iglesia y de toda la vida.
- c. Cree que el Espíritu Santo está obrando en los corazones y las mentes de los creyentes, creando y sosteniendo la iglesia a través del Evangelio, dando guía y consuelo, y uniendo a los creyentes con su Señor y entre sí.
- d. Mantiene el Nuevo Testamento como su único credo y regla de fe. En las Sagradas Escrituras se registra la búsqueda de Dios de todas las personas que culminaron en el acto redentor de Dios, en y a través de Cristo. Dios todavía habla a través de la Biblia y se continúa logrando los propósitos redentores de Dios.
- e. Cree que el Evangelio es la buena noticia de que Dios estaba en Cristo reconciliando al mundo consigo mismo. A través del Evangelio se revela la voluntad soberana de Dios y la gracia redentora de Cristo.
- f. Sostiene que la iglesia es el cuerpo de Cristo y está bajo el mandato del Señor de ser fiel al aceptar y transmitir el Evangelio por medio de palabras y obras.
- g. Considera que todos los miembros de la congregación, del cuerpo de creyentes, son los responsables de todo el ministerio de la iglesia.
- h. Acepta que el ministerio de la iglesia sea el anuncio y cumplimiento del evangelio para todas las personas, cercanas y lejanas, y la educación de los creyentes en la fe y la vida cristiana.

3. Declaraciones de la Misión y la Visión

La congregación debe discernir, desarrollar e implementar las declaraciones de la misión y la visión. La declaración de misión define el propósito principal de la iglesia, ¿por qué existe la congregación? y su comprensión de lo que Dios les llama a ser. La declaración de visión define los ministerios específicos a los cuales, la congregación entiende, Dios les está llamando a hacer. La declaración de misión debe ser revisada por lo menos cada cinco años y la declaración de visión, cada tres años.

4. **Relación con Toda la Iglesia**

a. La Iglesia Universal

La iglesia local es parte de un todo más amplio que comprende todo el cuerpo de Cristo. La iglesia local, por lo tanto, deberá reconocer a otros organismos y denominaciones cristianas y procurará cooperar con, y dar dirección a, los esfuerzos unidos de la iglesia.

b. La Iglesia Confesional²

La congregación deberá pactar para apoyar fielmente el programa de la Iglesia de los Hermanos, reconociendo que las promulgaciones de la Conferencia Anual de la Iglesia de los Hermanos tiene una fuerza que rige su vida, y seguirá siendo miembro de la Iglesia de los Hermanos o su sucesora. La congregación enviará delegados a esas conferencias oficiales de la Iglesia de los Hermanos en las que esté autorizada a tener representación. En caso de conflictos o división, si alguna parte de la congregación se niega a cumplir con sus obligaciones como miembro de la Iglesia de los Hermanos, esa parte de la congregación, ya sea la mayoría o la minoría de sus miembros que continúe en unidad con la Iglesia de los Hermanos, se reconocerá como la congregación lícita y continuará en posesión de todos los bienes de la congregación.

Si la congregación (a) se disuelve, (b) se aparta de la afiliación a la Iglesia de los Hermanos, o (c) por lo tanto, disminuye en número y fuerza financiera que haga que la congregación no pueda cumplir su propósito, el distrito de la Iglesia de los Hermanos en la que se encuentre, o el sucesor, tendrán derecho a tomar las riendas y el control de todos los bienes y, posteriormente, mantener, gestionar y transmitir el mismo, a discreción del distrito. Toda acción tomada por el distrito con respecto a la propiedad de una congregación deberá ser de conformidad con las disposiciones de este manual (Capítulo VI: Patrimonio Inmobiliario y Recursos Financieros).

5. **Membresía³**

a. Significado de Membresía

De acuerdo al Nuevo Testamento, la vida en Cristo significa vida en el cuerpo de Cristo. “Porque todos fuimos bautizados por un solo Espíritu para constituir un solo cuerpo” (1 Cor. 12:13), por lo que, “también nosotros, siendo muchos, formamos un solo cuerpo en Cristo, y cada miembro está unido a todos los demás.” (Ro. 12:5). La membresía, es una comunidad local de creyentes, la congregación, es la manera en la que afirmamos y vivimos nuestra pertenencia al cuerpo mayor de Cristo, la iglesia universal. En nuestra interrelación con otros cristianos en la iglesia local experimentamos la plenitud de los dones del Espíritu, descubrimos maneras de ser fieles a nuestra alianza con Dios y cada uno de nosotros, y que somos capaces de apoyarnos mutuamente en la realización de nuestra vocación común como el pueblo de Dios. Así fue en las casas iglesias de los primeros cristianos; y lo que es, en la vida del pueblo de Dios hoy.

Desde el momento de sus inicios, la Iglesia de los Hermanos ha afirmado la importancia de la membresía de la iglesia y buscado maneras de hacer que la membresía de la iglesia sea más significativa. Por lo tanto, es conveniente para la congregación y sus miembros, reflexionar sobre su responsabilidad mutua entre unos y otros. Por un lado, la congregación tiene una responsabilidad pactante de cuidar a sus miembros, de fomentar el crecimiento en la libertad y el discipulado, de ayudar a los miembros a descubrir sus dones y encontrar maneras de servir, y proveer a los ministerios que respondan, tanto a las necesidades espirituales como a las físicas. Por otra parte, cada miembro tiene la responsabilidad pactante de participar regularmente en la vida de la congregación, buscar el consejo de la iglesia de vivir de la manera de Cristo, desafiar a la iglesia para una mayor responsabilidad de su llamado, responder a las oportunidades de servir en la congregación y más allá, y contribuir con los ministerios de la iglesia en todas las formas posibles. Las congregaciones podrían utilizar estas pautas generales como base para desarrollar expectativas más específicas para sus miembros.

En el corazón de nuestro llamado como miembros del cuerpo de Cristo esta la convocatoria de seguir a Cristo como sus discípulos. Los cristianos no viven para sí mismos, sino que son llamados a buscar, primeramente, el Reino de Dios, a arriesgarse a sí mismos por el bien de Cristo, a tomar el camino de la cruz. El aceptar y practicar la gracia costosa del seguimiento radical no es una tarea fácil. Sin embargo, en la comunidad de fe encontramos el valor y la fuerza de vivir nuestro seguimiento en solidaridad con los demás.

b. Entrando y Renovando la Membresía de la Iglesia

La membresía en la iglesia local está abierta a todas las personas que por su propio acto de fe dicen sí a la oferta de Dios de una nueva vida en Cristo y aceptan la vocación de la comunidad pactante, tal como se enseña y se practica en la Iglesia de los Hermanos. Una de las responsabilidades de la congregación es llegar a las personas independientemente de su raza, nacionalidad, o el estatus en la vida, para compartir con ellas las buenas nuevas de la gracia de Dios en Jesucristo e invitarlas a entrar en la vida del Cristo cuerpo.

Cuando las personas responden a esta invitación, la iglesia deberá tomar las medidas necesarias a fin de prepararlas para la membresía. Parte de esta preparación debe consistir en clases con una duración suficiente sobre el sentido de la membresía de la iglesia. Tales clases ofrecen una oportunidad para que las personas exploren la fe y la historia de la comunidad cristiana en general, estudien la historia particular y el énfasis distintivo de la Iglesia de los Hermanos, y se familiaricen con la vida y las expectativas de la congregación a la que van a ingresar. Además de proporcionarles clases sobre la membresía, la congregación puede optar por identificar a las personas que servirán como patrocinadores de nuevos miembros para prestarles asistencia en su orientación en la vida de la iglesia. De cualquier manera la congregación decida preparar a las personas para la membresía; el pastor o ministro tiene un papel clave que jugar aquí.

Cuando las personas que buscan ser miembros hayan completado su período de preparación, los diáconos deberán recomendarlos para su afiliación en la congregación⁴. Tras la confirmación de la aceptación de la congregación como miembros, las personas pueden ser recibidas en la iglesia de una de estas tres maneras:

- 1) La confesión de la fe y el bautismo por triple inmersión practicada por la Iglesia de los Hermanos
- 2) Una carta de transferencia de membresía de otra congregación de la Iglesia de los Hermanos o de otra denominación cristiana.
- 3) Reafirmación de la fe y la renovación del compromiso con la membresía hecho en un momento anterior en otra congregación.

Cualquiera que sea el modo particular de recepción, el acto de recepción de nuevos miembros debe ser un momento festivo en la vida de una congregación. Es un tiempo para que los miembros antiguos y nuevos reafirmen su relación unos con otros, un tiempo para celebrar las alegrías y responsabilidades de vivir en un pacto con el cuerpo de Cristo, y un tiempo para elevar el proceso permanente de crecimiento al que el bautismo nos debe dirigir.

La continuación de entrar en la afiliación es la renovación de la membresía. Sólo cuando renovamos regularmente nuestro pacto con Dios y uno con el otro, hace que el pacto funcione de manera vital. Históricamente los Hermanos trabajan en la renovación de los miembros, a través de una visita anual de los diáconos a los hogares de los miembros, para reflexionar sobre la salud de la relación de cada persona con Cristo y la iglesia—y a través de la fiesta de amor, la cual tradicionalmente sigue esa visita. Ya sea a través de su práctica, o a través de otros modelos de llamado entre sí para la rendición de cuentas, la congregación deberá proveer a sus miembros de oportunidades anuales para examinar su fe y vocación y para renovar o reafirmar su relación con la iglesia. Como parte de este proceso, los miembros pueden ser invitados a hacer compromisos específicos relacionados con su participación en la vida y obra de la iglesia

c. Clasificación Membresía

Los miembros deberán ser clasificados en una de tres maneras para fines estadísticos y reportados, por consiguiente, en los formularios del informe anual:

1) Los miembros

Los miembros de la congregación estarán compuestos por aquellas personas que hayan sido recibidas en la Iglesia por el bautismo, carta o reafirmación de fe, y quienes decidan continuar con su afiliación, cuando la congregación les invite a examinar y renovar la relación pactante, lo que confirma su intención de cumplir con las responsabilidades de los miembros como se describió anteriormente.

En las congregaciones que están alineadas con dos o más denominaciones, los

miembros serán considerados como miembros de pleno derecho de cada una de las denominaciones relacionadas, educados y orientados en las tradiciones de cada Iglesia, y alentados a enriquecerse mutuamente a través de sus diferencias, buscando la fuerza y la unidad juntos. Los formularios de informe anual contendrán una manera para que tales congregaciones identifiquen su afiliación múltiple, para que las estadísticas sobre la membresía y las donaciones puedan entenderse a la luz de los compromisos duales o múltiples.

2) Los miembros asociados

Las congregaciones podrán otorgar membresía asociada a dos categorías de personas:

- a) Residentes temporales, como estudiantes y residentes de invierno que participan en la vida de una congregación de forma estacional o de corto plazo, y que continúan manteniendo la pertenencia a otra congregación en la comunidad de su residencia permanente.
- b) Antiguos residentes, personas que se han trasladado a una nueva ubicación en la que no hay una Iglesia de los Hermanos, y que desean continuar una relación con los hermanos, al mismo tiempo que se convierten en miembros de otra comunidad cristiana.

Los miembros asociados tienen derecho al voto y a ocupar cargos en la congregación otorgándoles su estado asociado, y tienen la responsabilidad de contribuir con recursos para apoyar los ministerios de la congregación. Los miembros asociados no son elegibles para formar parte del equipo de liderazgo o para representar a la congregación como delegados del distrito o la Conferencia anual. (Para obtener más directrices detalladas sobre los derechos y responsabilidades de los miembros asociados, vea la sección III.2 del Informe del Comité sobre el Estudio de la Membresía en la Conferencia Anual del 1985.)

3) Miembros Apartados

Los Miembros Apartados consisten en aquellas personas que fueron recibidas en la Iglesia como miembros, pero que ya no participan en la vida de la iglesia o llevan a cabo los compromisos que se esperan de los miembros, y que durante tres años consecutivos no hayan logrado responder a las invitaciones para reafirmar o renovar su relación con la congregación. Si las causas de la separación tienen que ver con el individuo, la congregación o ambos, la congregación deberá continuar explorando formas de restaurar la relación rota. Las pautas para el trabajo de reconciliación y restauración se pueden encontrar en El Modelo del Equipo Shalom⁵⁵ para responder a los conflictos en las congregaciones y la iglesia en general. Para fines estadísticos, los miembros cuya residencia sea desconocida y no se pueda determinar por tres años consecutivos, también serán designados como miembros apartados.

d. Terminación de la membresía

La membresía de una congregación de la Iglesia de los Hermanos puede ser terminada de una de las siguientes maneras:

- 1) La Muerte
- 2) Transferencia de la Membresía por Carta. Una carta de transferencia es propiedad de la congregación y saldrá desde el concedente a la congregación de recepción. Ya sea la carta o la nota de acompañamiento, debe indicar si el miembro a quien se le está enviando la carta, es un miembro activo, o un miembro apartado.
- 3) Retiro. Esta acción será tomada por la congregación a petición escrita de la persona
- 4) Eliminación. La congregación podría actuar para eliminar el nombre de una persona de la lista de miembros cuando:
 - a) Un miembro se haya unido a otra iglesia, pero no haya solicitado una carta de transferencia.
 - b) La congregación determine que todos los intentos de reconciliación hayan fracasado.

6. Foro de congregación

En la Iglesia de los Hermanos el Foro de la Congregación se entiende como la autoridad final y órgano de gobierno dentro de la congregación local; es la iglesia en la sesión de negocios. El Foro de congregación deberá ser un lugar de diálogo abierto en el que los miembros escuchen informes, discutan nuevas ideas, visualicen y aprueben objetivos, evalúen los logros del pasado, tomen decisiones para la futura dirección, y graben la voz de la congregación sobre temas de la actualidad en donde el testimonio cristiano sea urgente. Los nombres usados para esta reunión deben reflejar la comprensión de la congregación de sí misma y podría incluir el Foro de Congregación, la Reunión de Trabajo de la Congregación, El Consejo de la Iglesia, o el Encuentro de la Congregación.

El Foro de la Congregación deberá llamar a funcionarios, diáconos, jefes del equipo ministerial, un miembro del equipo pastoral de relaciones, y a los dos miembros generales del equipo de discernimiento de dones. El Foro de la Congregación deberá también aprobar los presupuestos, pronunciarse sobre cuestiones de organización política y autorizar a funcionarios de la iglesia a actuar en nombre de la congregación. Los miembros apartados no tendrán derecho a participar y votar en el foro de la congregación. El Foro de la Congregación debe buscar un consenso de oración y unidad en su toma de decisiones.

7. Funcionarios de la Iglesia

Los funcionarios del Foro de la Congregación serán el/la moderador/a, el/la secretario/a de la iglesia, el/la tesorero/a y el/la presidente del equipo de liderazgo (quien también funge como moderador asistente).

Los funcionarios del Foro de la Congregación deberán tomar decisiones en nombre del equipo de liderazgo en su dirección o en situaciones de emergencia entre las reuniones del Equipo de Liderazgo programadas regularmente. Las decisiones de los funcionarios del Foro de la Congregación deberán tomarse por consenso. Si no se puede lograr el consenso, la decisión debe ser tomada por el Equipo de Liderazgo.

8. Oficiales Legales/Administradores Fiduciarios

Las congregaciones locales necesitan identificar y empoderar a los funcionarios judiciales / fiduciarios cuando sea requerido por el estado en que se encuentre la congregación.

9. Equipo de Liderazgo

Habrà un equipo de liderazgo que consiste en el/la presidente/a del equipo de liderazgo, los presidentes de los equipos del ministerio, y el/la moderador/a, quien se desempeña como vicepresidente/a. El/la pastor/a (es), el/la secretario/a de la iglesia, el/la presidente/a de los diáconos, y el/la tesorero/a serán ex officio sin derecho a voto.

El Equipo de Liderazgo será investido de poderes administrativos para planificar, coordinar, integrar y supervisar el programa en curso de la congregación. El equipo de liderazgo es el principal responsable de los programas, planificación a largo alcance, el inicio o la suspensión de los programas y la fijación de metas y objetivos. El Equipo de Liderazgo estará empoderado para actuar en nombre del Foro ad interim de la Congregación, a excepción de aquellas acciones específicamente reservadas para el Foro de la Congregación como se expone en esta constitución y los estatutos.

El Equipo de Liderazgo es responsable ante el Foro de la Congregación. El equipo de liderazgo deberá asegurar que la misión y la visión de la congregación se cumplan mediante el fomento y el empoderamiento del desarrollo de nuevos ministerios por individuos y grupos, y también mediante la evaluación de los ministerios existentes y la modificación o suspensión de éstos. Estos ministerios deberán ayudar en el cumplimiento de la misión y visión de la congregación y deberán ser fieles a la herencia de la Iglesia de los Hermanos y su comprensión del Nuevo Testamento como la regla de fe y práctica.

El/la presidente/a del Equipo de Liderazgo será llamado/a por el Foro de la Congregación por un período de tres años. El/la moderador/a deberá actuar como vicepresidente/a y el/la secretario/a de la iglesia como secretario/a del Equipo de Liderazgo. El Equipo de Liderazgo deberá luchar por el consenso de la oración y la unidad en su toma de decisiones.

10. Equipos Del Ministerio

Los Equipos del Ministerio deberán ser creados por el Foro de la Congregación y son los responsables ante el Equipo de Liderazgo. Cada equipo estará compuesto por tres o más miembros, incluyendo a un/a presidente/a, llamado por el Foro de la Congregación. Otros miembros del equipo del Ministerio serán llamados por el Equipo de Liderazgo y el Equipo de Discernimiento de dones. El/la moderador/a, presidente/a del Equipo de

Liderazgo, y el/la pastor/a (es) deberán ser miembros ex-oficio sin derecho a voto en todos los Equipos del Ministerio. Cada Equipo del Ministerio deberá elegir de entre sus miembros un/a vicepresidente/a y un/a secretario/a.

Según sea necesario, dependiendo de la carga de trabajo y el tamaño de la congregación, se crearán Equipos del Ministerio adicionales o grupos de proyectos a corto plazo para llevar a cabo tareas específicas. El número de equipos del ministerio se basa en las funciones básicas identificadas por la congregación.

En las congregaciones más pequeñas, si hay menos de cuatro miembros con derecho al voto en el Equipo de Liderazgo, los Equipos del Ministerio no necesitan ser creados como tales, en cuyo caso, el equipo de liderazgo deberá funcionar como un todo, delegando diferentes responsabilidades entre sus miembros. En este caso, todos los miembros del Equipo de Liderazgo, incluyendo al/a la presidente/a, moderador/a, secretario/a de la iglesia, presidente/a de los diáconos, tesorero/a, y pastor/a, deberán ser miembros votantes.

11. Los Diáconos ⁶

Los diáconos podrían ser llamados por un período, o por una sucesión continua por un período de tres a cinco años. Después de cada período de tres a cinco años de ministerio, debe dárseles a los diáconos la oportunidad para revisar su experiencia en el ministerio. Después de una revisión positiva y la afirmación, el diácono puede entrar a otro período de ministerio.

El interés central del cuerpo de diáconos es el bienestar espiritual, físico y emocional de la familia de la iglesia. Sus funciones se diferencian significativamente de las tareas de los Equipos del Ministerio, cuyas responsabilidades se expresan en programas destinados a apoyar, fomentar, enseñar y dirigir el ministerio y la misión de toda la congregación. Por el contrario, los diáconos sirven como cuidadores de los miembros de la congregación.

Las congregaciones determinan el número de diáconos necesarios para satisfacer sus necesidades. Cuando los deberes de los diáconos incluyen un ministerio de cuidado para todos los hogares de la congregación, una guía sugerida es un diácono cuidador por cada 10 hogares activos. (1997- Declaración de la Conferencia Anual sobre el Ministerio de los Diáconos en la Iglesia de los Hermanos, p. 16.)⁷.

Los diáconos fungirán como el Equipo de Membresía. Deberán recomendar a las personas para la afiliación. Deberán consultar con el/la pastor/a (es) en relación con el establecimiento, la clasificación, la presentación de informes, y la terminación de la membresía.

Los diáconos recibirán los nombres de las posiciones generales del Equipo de Discernimiento de Dones y deberán discernir, llamar, y presentar a las personas ante el Foro de la Congregación para su ratificación.

Los diáconos deberán designar un representante diácono para servir en el Equipo de Relaciones Pastorales.

El presidente del cuerpo de diáconos funciona como un miembro del Equipo de Liderazgo, en virtud de su cargo, sin derecho al voto. El representante del cuerpo de diáconos funge como un miembro del Equipo de Discernimiento de Dones con derecho al voto. Un representante del cuerpo de diácono también forma parte del Equipo de Relaciones Pastorales. El cuerpo de diáconos es responsable ante el Foro de la Congregación, al cual se reportará directamente.

El cargo de diácono es un cargo de la congregación y no se transfiere automáticamente cuando un diácono se traslada a una nueva congregación. La convocatoria para participar en el cuerpo de diácono se presenta como una decisión del Foro de la Congregación, basada en las calificaciones de la persona y las necesidades de la congregación.

12. Equipo de Discernimiento de Dones

El Equipo Discernimiento de Dones deberá:

- a. Supervisar el proceso de discernimiento de dones y los inventarios de talentos / intereses / habilidades.
- b. Mantener un registro exacto de los perfiles de miembros.
- c. Servir como grupo de consulta para el liderazgo de la iglesia en la obtención de las personas para los ministerios de la iglesia.
- d. Desarrollar las descripciones para cada posición en la iglesia mediante un formulario estandarizado que incluya la posición, el título, la duración, la tenencia, grupo a quien le rinda cuentas, los recursos del presupuesto, funciones y designaciones.
- e. Supervisar el llamado de los funcionarios del Foro de la Congregación, los diáconos, los presidentes de los Equipos del Ministerio, los dos miembros generales del Equipo de Discernimiento de Dones, un miembro del Equipo de Relaciones Pastorales, los delegados a la Conferencia Anual del Distrito, utilizando el proceso siguiente:
 - 1) Por lo menos seis semanas antes del llamado de la congregación, el Equipo de Discernimiento de Dones deberá anunciar las posiciones que necesitan ser cubiertas y sus correspondientes responsabilidades.
 - 2) Durante ese período de seis semanas el Equipo de Discernimiento de Dones será el responsable de educar a la congregación sobre el discernimiento de los dones espirituales y el proceso de llamado.
 - 3) El moderador deberá convocar un Foro de la Congregación después de un culto dominical en cuyo momento el Equipo de Discernimiento de Dones deberá distribuir una boleta en blanco con una lista de puestos por cubrir.
 - 4) Los nombres de personas inelegibles (funcionarios de la iglesia y miembros del Equipo de Liderazgo que sirven por períodos no vencidos) deberán ser compartidos con la congregación.
 - 5) Después de un tiempo de oración y discernimiento, los miembros de la

congregación recibirán instrucciones para escribir el nombre de la persona que crean, debería ser llamada a ocupar cada posición disponible.

- 6) El Equipo de Discernimiento de Dones deberá recibir estos nombres y basado en estos nombres desde el Foro de la Congregación, el inventario de los dones espirituales, y la oración, emite un llamado a la persona para el puesto, en nombre de la congregación.
 - 7) Los diáconos recibirán los nombres de las posiciones generales del Equipo de Discernimiento de Dones y deberán discernir, llamar, y presentar a las personas ante el Foro de la Congregación para la ratificación.
 - 8) Cuando todas las posiciones se llenen a través de este proceso, las personas que hayan aceptado el llamado a sus respectivas posiciones, serán ratificadas por el Foro de la Congregación.
 - 9) En caso de un llamado confuso o un llamado que no sea aceptado, el Equipo de Discernimiento de Dones, previa consulta con el Equipo de Liderazgo, emitirá el llamado a otra persona.
- f. En caso de una vacante, junto al Equipo de Liderazgo, designa a una persona para llenar el tiempo restante;
- g. Funge como el equipo de contacto de la congregación para el distrito y los grupos confesionales responsables de llamar a los líderes. Este equipo tendrá la responsabilidad de sugerir personas para el liderazgo del distrito y de la denominación;
- h. Consta de las siguientes personas: pastor/a o miembro del equipo pastoral, moderador/a (fungirá como presidente/a), un/a representante del cuerpo de diáconos, dos miembros generales (una mujer, un hombre). Los miembros generales deberán cumplir tres años con períodos escalonados. Todos los miembros del Equipo de Discernimiento de Dones deberán servir con derecho a voto.

13. Equipo de Relaciones Pastorales

El equipo de relaciones pastorales deberá:

- a. Reunirse con el/la pastor/a (es) trimestralmente, o más a menudo, si es necesario, en calidad de asesor(es) y servir en el mantenimiento de buenas relaciones ministeriales con la congregación.
- b. No cumplir funciones administrativas. Las funciones administrativas, tales como la negociación de contratos y salarios, serán responsabilidad del Equipo de Liderazgo.
- c. Consultar con el/la pastor/a (es) con respecto a las vacaciones, el crecimiento profesional y las oportunidades de formación.
- d. Consultar con el/la pastor/a (es) en relación con las solicitudes de los individuos o grupos externos de peticiones especiales, programas, servicios, u otra comunidad o implicaciones de la iglesia más amplias.

- e. Ayudar al/a la pastor/a (es) a coordinar y dar equilibrio a los diversos aspectos del programa dentro de la estructura organizativa de la congregación.
- f. Consiste de una sola persona designada por el Equipo de Liderazgo, una persona designada por el/la pastor/a (es), un/a representante de los diáconos, designado/a por el cuerpo de diáconos, una persona convocada por un período de dos años por el Foro de la Congregación. (Se podría ejecutar un segundo periodo). Las personas designadas deberán servir por un plazo indefinido hasta el reemplazo o la renuncia.

14. Grupos de Proyectos a Corto Plazo

Foro de la Congregación, el Equipo de Liderazgo, o los Equipos del Ministerio pueden constituir o autorizar grupos de proyectos a corto plazo para llevar a cabo tareas específicas. Estos grupos también pueden estar constituidos por un grupo o un individuo dentro de la congregación, si el proyecto a realizarse, discernido por el Equipo de Liderazgo, cae dentro de la misión / visión y las políticas de la congregación. Cuando se logre la asignación específica, los grupos de proyectos serán disueltos. Los grupos de proyectos a corto plazo rinden cuentas al Equipo del Ministerio que los constituyó o ante el Equipo de Liderazgo.

15. Registros ⁸

- a. Documentos oficiales

Los siguientes documentos oficiales relacionados con las actividades en curso de la congregación deberán conservarse:

- 1) Actos, contratos y otros documentos legales y de gobierno.
- 2) Minutas del Foro de la Congregación, Equipo de Liderazgo, Equipos del ministerio, Grupos de Proyecto y otros grupos activos dentro de la congregación.
- 3) Registros de miembros, incluyendo nombre, fecha de recepción como miembro, y la fecha y la razón para su retirada de la lista; de las ordenaciones, bautismos, bodas, defunciones; cultos y la asistencia a la escuela dominical; informes estadísticos anuales; estados financieros; correspondencias significativas por y para los convocados, designados y empleados oficiales que documentan el programa y la actividad de la congregación;
- 4) Publicaciones, tales como boletines semanales de adoración, boletines informativos, boletines o programas para eventos especiales, directorios, libros, panfletos y folletos publicados por la congregación.

- b. Propiedad de los Registros

Toda la correspondencia y los registros creados por personas convocadas o empleadas para actuar en nombre de la congregación, mientras actúen como tal, son propiedad de la congregación en fideicomiso para el uso y beneficio de la Iglesia de los Hermanos. Se insta a las congregaciones a organizarse para el cuidado responsable y seguro de sus registros y documentos.

c. Transferencia de Registros

Los registros de la iglesia que ya no estén en uso activo pueden ser transferidos por acción de la congregación a un depositario aprobado por la junta del distrito, donde puedan estar protegidos de daños por fuego y donde, bajo restricciones apropiadas, puedan ser abiertos para su exanimación.

Se llama la atención a la Biblioteca Histórica de los Hermanos y los Archivos en Elgin y a cada una de las bibliotecas universitarias de los Hermanos como los depositarios apropiados de los registros de la iglesia.

16. Estructuración y Reestructuración de las Congregaciones

La junta de distrito a través de su comisión apropiada deberá dirigir los trabajos de extensión de la iglesia a través del desarrollo de nuevas capillas y congregaciones, el crecimiento de las ya existentes, y la recepción de congregaciones no relacionadas. Cuando sea necesario, se dará orientación a la fusión o la desorganización de las congregaciones⁹. Los procedimientos a seguir en la organización y la división de las congregaciones se han resumido de la siguiente manera:

a. Organización de las Nuevas Congregaciones

Un cuerpo de miembros o de la junta del distrito a través de su apropiada comisión, podrá solicitar organización cuando, a juicio de la citada comisión, las condiciones del lugar desde donde proviene el llamado, justifique dicha organización. Los consejos de área de las iglesias deberían ser notificados y sus asesores, requeridos y considerados.

El llamado a la organización estará a cargo de la junta del distrito a través de su comisión correspondiente. La comisión responsable deberá seleccionar un/a moderador/a. La Comisión prestará ayuda y consejos para el establecimiento de un plan de organización. También asistirá a la congregación en la organización para la elección de dicho funcionario, cuando se considere conveniente.

La nueva organización deberá ser presentada posteriormente a la conferencia del distrito y después de su aceptación como comunidad o congregación por la conferencia del distrito, sus delegados estarán sentados en la conferencia del distrito.

b. Fusionando Congregaciones Organizadas

Cuando dos o más congregaciones deseen fusionarse, deberán buscar el consejo y la asistencia de la junta del distrito. Después que se hayan determinado los detalles del procedimiento con relación a la propiedad y otros activos, pasivos, la organización y la identidad, y que un plan de fusión haya sido aprobado por las congregaciones y la junta de distrito, la junta deberá recomendar la fusión a la conferencia del distrito.

Tras la aceptación de la fusión, la nueva congregación será recibida y sus delegados reunidos.

c. División de Congregaciones Organizadas

Si una mayoría de una congregación organizada decide dividirse en más de una iglesia de la congregación de los Hermanos, la congregación deberá notificarle a la junta del distrito sobre esa decisión y la fecha del Foro de congregación para determinar las líneas, la división de los bienes de la iglesia, etc., y elegir a un moderador y otros funcionarios para cada una de las nuevas congregaciones, si se considera conveniente. La junta del distrito deberá enviar, luego, por lo menos uno de los miembros de la comisión del distrito correspondiente a la reunión, para asistir a la congregación en esas tareas. La (s) nueva (s) organización (es) deberá (n) reportarse a la conferencia del distrito para obtener su reconocimiento, después que los delegados de la (s) recién formada (s) congregación (es) sea (n) colocados.

Si el informe de la junta del distrito que favorece la nueva organización es rechazado por la congregación, la junta del distrito, si lo considera conveniente, deberá organizar los peticionarios como se indica más arriba, a condición de que dos tercios de los peticionarios apoyen la nueva organización.

Si el informe de la junta del distrito es desfavorable para los peticionarios, deberán ser aconsejados para que trabajen en armonía con todos los demás miembros en un espíritu de amor por los mejores intereses de la congregación y para que ejerciten la paciencia, hasta que las condiciones puedan ser más favorables.

d. Desorganizando Congregaciones

Las solicitudes de desorganización de una congregación deberán hacerse a la junta del distrito. La Junta deberá nombrar un comité para examinar la solicitud. Este comité deberá examinar las circunstancias de esta solicitud, considerar cuidadosamente el bienestar espiritual de todos los involucrados, y comunicarle sus conclusiones a la junta. Al recibir este informe la Junta determinará la conveniencia de tal desorganización y hará una recomendación a la Conferencia del Distrito. Si la recomendación es aprobada por la conferencia, la junta del distrito tomará las medidas necesarias para una transferencia de pertenencia de los miembros restantes de la congregación. La junta del distrito también recomendará a la Conferencia del Distrito un plan para el uso o la disposición de la propiedad de la congregación desorganizada, de acuerdo a las directrices de este manual del Capítulo VI: Patrimonio Inmobiliario y Recursos Financieros.

Se debe tener un cuidado especial para asegurar que los registros oficiales de la congregación, enumerados más arriba, sean transferidos al distrito. Además, la información relacionada con la vida de la desorganización de la congregación, si está disponible, deberá ser transferida al distrito. Dicha información puede incluir:

- 1) Fotografías tomadas en relación con eventos especiales o recogidas por los miembros;
- 2) Periódicos y artículos de periódicos que documenten las actividades de la iglesia;
- 3) Historias manuscritas de la congregación o cualquiera de sus sub-unidades o actividades;
- 4) Información sobre los logros especiales u honores alcanzados por el pastor o

miembros laicos;

- 5) Material biográfico sobre el ministro y otros líderes de la iglesia;
- 6) Artefactos relacionados con la historia de la iglesia.

D. ESTATUTOS SUGERIDOS

1. Selección de Personal y Permanencia

- a. El Equipos de Discernimiento de Dones deberá mantener un archivo personal que indique el interés, los dones, y el record de servicio de todos los miembros. Este equipo deberá desarrollar un proceso para discernir los dones espirituales de todos los miembros de la congregación y encontrar formas adecuadas de usar esos dones para el ministerio y la misión de la iglesia. El equipo supervisará la vocación de las personas para funciones especiales en la iglesia, como los funcionarios de la congregación, los miembros del Equipo de Liderazgo, los diáconos, los delegados del distrito y la Conferencias Anuales, y otros cargos requeridos por el Foro de la Congregación.
- b. La duración del mandato de todos los funcionarios del Foro de la Congregación será de tres años. No serán elegibles para servir por más de dos periodos consecutivos.
- c. La duración del mandato de los presidentes de los Equipos del Ministerio será de tres años. No serán elegibles para servir por más de dos periodos consecutivos. Los otros miembros de los Equipos del Ministerio tendrán un periodo de dos años. No serán elegibles para servir por más de tres periodos consecutivos. Si cualquier miembro del Equipo de liderazgo o del Equipo del Ministerio se ausenta de las reuniones sin causa alguna durante seis meses, esa posición será declarada vacante.
- d. Aproximadamente un tercio de los miembros del Equipo de Liderazgo y la mitad de los miembros del Equipo del Ministerio serán llamados cada año.

2. Personal Empleado

- a. Pastor/a (es)

La congregación deberá emplear un/a pastor/a (es) cuando sea necesario; una persona cuya fe, aptitud para enseñar, predicación, consejo y cualificación académica y administrativa hayan sido examinados en consulta con las autoridades correspondientes de la Iglesia de los Hermanos.

El/la pastor/a (es) deberá/n estar debidamente ordenado/s.¹⁰ (En situaciones interinas especiales, un/a licenciado/a o un/a ministro/a de otra denominación, podría servir, con la aprobación de la Junta del Distrito.) El/la pastor/a (es) deberá/n aceptar y adherirse a la fe y las prácticas de la Iglesia de los Hermanos y la congregación local,

como se establece en esta constitución. La/s vida/s y la conducta del/de la pastor/a (es) deberá/n ser testigo/s de la fe cristiana.

El/la pastor/a (es) será/n El/la pastor/a (es) espiritual/es de la congregación y El/la

director/a (es) Ejecutivo/a (s) del programa de la iglesia. El/la pastor/a (es) será/n miembro/s ex officio del Equipo de liderazgo, Equipos de Ministerio y Grupos de Proyecto, según sea necesario. Normalmente, pastor/a (es) deberá/n predicar y enseñar, administrar las ordenanzas, visitar y aconsejar, y de varias otras maneras, ayudar a la congregación en la adoración y el servicio a Dios.

b. Personal Profesional Adicional

Cuando la congregación haya crecido a un tamaño suficiente, el empleo de personal adicional capacitado deberá considerarse, a fin de asegurar el continuo crecimiento de la congregación y proporcionar un liderazgo adecuado para la congregación. Otros miembros del personal que se sugieren son: un director de educación cristiana, un director del testimonio cristiano, un pastor asociado, un ministro de música, un asistente administrativo, un visitante de la congregación, un ministro de la juventud, u otros.

c. Secretario/a de oficina

La iglesia local deberá proveer al pastor de asistencia de un/a secretario/a para el/la pastor/a (es) y la oficina de la iglesia. Se facilitará la asistencia a medio tiempo de un/a secretario/a hasta que la carga de trabajo requiera servicio de tiempo completo.

d. Custodio

Los servicios de custodia se proporcionan para el cuidado y la supervisión de los edificios y terrenos de la iglesia.

3. Procedimientos para el Empleo de Personal

- a. La selección y la llamada de un/a pastor/a (es) y otras personas del personal profesional, así como la terminación de sus servicios en la congregación, deberán realizarse de acuerdo a los procedimientos aprobados por la Iglesia de los Hermanos, y tras buscar la consulta y la orientación de los funcionarios autorizados de la Iglesia de los Hermanos.

Las dos tercera parte de los miembros presentes y votantes en un Foro de la Congregación debidamente convocado, se considerará suficiente para expresar la voluntad de la congregación de extender un llamado o votar para continuar con el liderazgo de un pastor.

- b. El/la secretario/a de la oficina será empleado/a por el Equipo de Liderazgo en consulta con el/la pastor/a (es). El/la secretario/a de la oficina será responsable del/de la pastor/a (es).
- c. El custodio deberá ser empleado por y para ser responsable del Equipo del Ministerio o el Equipo de Liderazgo correspondiente.
- d. Las condiciones laborales de todo el personal empleado deberán ser cuidadosamente estipuladas y revisadas anualmente. Cuando los términos se hayan aceptado por ambas partes, tales términos se establecerán por escrito en formularios aprobados y se

considerarán un acuerdo entre las partes contratantes.

- e. Cuando haya un equipo múltiple, la división de responsabilidades y las líneas de autoridad deberán estar claramente definidas y revisadas periódicamente por los funcionarios apropiados de la iglesia. A pesar de que debe haber una estrecha cooperación y armonía entre los miembros del personal, En última instancia, todo el personal es responsable ante la congregación, de su comportamiento en sus oficinas.

4. **Funcionarios de la Iglesia**

- a. Todos los funcionarios serán miembros con una buena relación con la Iglesia de los Hermanos.
- b. El/la moderador/a será el/la jefe oficial de la congregación, pero reconocerá al/la (los) pastor/a (es) como el/la/los líder/es espiritual/es y ejecutivo/a (s). El/la moderador/a presidirá los Foros de la Congregación y fungirá de vicepresidente del Equipo de Liderazgo y presidente del Equipo de Discernimiento de Dones. El/la moderador será un/a miembro ex-oficio con voto en las reuniones del Equipo de Liderazgo y del Equipo de Discernimiento de Dones, pero sin voto en las reuniones del Equipo de Ministerio y del grupo de proyecto.¹¹
- c. El/la presidente/a del Equipo de Liderazgo fungirá de moderador/a asistente.
- d. El secretario de la iglesia deberá mantener actas precisas del Foro de la Congregación y las reuniones del Equipo de Liderazgo. Se mantendrán las actas en un volumen previsto para tal efecto, y permanecerán siendo propiedad de la congregación.
- e. El tesorero, quien deberá ser un/a miembro ex-oficio, sin derecho al voto del Equipo de Liderazgo y del Equipo del Ministerio en relación con las cuestiones financieras, llevará un libro de cuentas de la congregación. El tesorero recibirá de la secretaria, comprobantes financieros de depósito bancarios de todas las contribuciones, el desembolso de los fondos en el “orden correcto de la tesorería”, hará informes escritos anuales de todas las transacciones al Equipo de Liderazgo y al Foro de la Congregación, o en los intervalos que el Equipo de Liderazgo pudiera decidir. El/la tesorero deberá informarle sobre el estado general de las finanzas al Equipo de Liderazgo y también someterá las cuentas a una auditoría anual bajo la dirección del Equipo de Liderazgo.
 - 1) El/la Secretario/a Financiero/a recibirá, llevará records de y depositará en el banco por el/la tesorero/a, todas las contribuciones de los miembros y otras ofrendas públicas y privadas, y todos los demás ingresos. Al menos dos personas deberán contar y verificar por escrito todas las ofrendas públicas. El secretario financiero le informará periódicamente al Equipo del Ministerio, lo relacionado con las finanzas.
 - 2) Todo el personal financiero deberá dar garantía corporativa, en cantidades determinadas por el Equipo de Liderazgo, para las cuales, las primas serán pagadas por la congregación.

5. Equipo de Liderazgo

El equipo de liderazgo deberá:

- a. Proporcionar un ambiente de adoración e invitar al personal a compartir entre sí, al comienzo de cada reunión del Equipo de Liderazgo.
- b. Compartir recursos y oportunidades para el desarrollo de liderazgo, ofrecidos por los organismos ecuménicos, del distrito y de la denominación .
- c. Cumplir con las directrices del Foro de la Congregación.
- d. Asignar, supervisar y coordinar el trabajo de los Equipos del Ministerio.
- e. Supervisar y coordinar el trabajo de los Grupos de Proyectos que no están bajo la supervisión de un Equipo del Ministerio.
- f. Planificar proyectos de largo alcance, fijar metas y objetivos, recomendar el inicio o la suspensión de programas.
- g. Interpretar reglas de procedimiento para los Equipos del Ministerio y Grupos de Proyectos.
- h. Hacer todas las citas necesarias Con el Equipo de Discernimiento de Dones.
- i. Con el Equipo de Discernimiento de Dones, llenar todas las vacantes en los cargos electivos que se producen entre los Foros de la Congregación y cualesquiera otras vacantes que no estén provistas.
- j. Actuar de acuerdo a las recomendaciones del Equipo del Ministerio apropiado sobre las vacantes del personal y presentar recomendaciones sobre el personal y los términos laborales en el Foro de la Congregación para todo el personal profesional. El personal no profesional puede ser empleado por los Equipos del Ministerio apropiados o el Equipo de Liderazgo, en armonía con la práctica de la iglesia local.
- k. Preparar la agenda del Foro de la Congregación.
- l. Establecer propuestas de auto-asignación para dar alcance y recomendar directrices a los Equipos del Ministerio para la planificación del presupuesto.
- m. Revisar el presupuesto propuesto, para su presentación ante el Foro de la Congregación.
- n. Aprobar y supervisar, dentro de los límites establecidos por el Foro de la Congregación, el gasto de todos los fondos.
- o. Proporcionar lo necesario para la auditoría anual.
- p. Asignar y definir la autoridad con respecto a la creación de cuentas bancarias y firma de cheques y otros documentos legales.

- q. Recibir, examinar, y disponer de las preocupaciones presentadas por cualquier grupo o miembro individual.
- r. Informar de sus actividades y acciones al Foro de la Congregación.
- s. Llevar recomendaciones al Foro de la Congregación cuando la política importante de la iglesia necesite revisión.
- t. Asesorar y consultar con el/la/los pastor/a (es) cuando no haya un Equipo de Relaciones Pastorales.
- u. Conseguir la ayuda y la consulta del ejecutivo del distrito y / u otro personal del distrito en la planificación y manejo de programa sobre asuntos especiales.

6. Equipos del Ministerio

- a. En general:
 - 1) Las declaraciones de misión y visión, funciones esenciales, tamaño de la congregación y recursos disponibles determinarán el número de equipos necesarios.
 - 2) Las áreas básicas de la vida de la iglesia serán cubiertas por los Equipos del Ministerio. Se agregaran y se disolverán Equipos del Ministerio, a medida que se identifiquen nuevas áreas de ministerio, a medida que cambien las necesidades de la congregación, y a medida que las personas y los grupos discernan ministerios en los que quieran estar involucrados.
 - 3) Cada equipo estará presidido por una persona llamada por el Foro de la Congregación por un período de tres años, con un límite de dos periodos consecutivos.
 - 4) El Equipo de discernimiento de Dones y el Equipo de Liderazgo interactuarán para llamar otras personas para completar el equipo. Ellos servirán por períodos de dos años con una permanencia máxima de tres períodos.
 - 5) Cada Equipo del Ministerio deberá tener al menos tres miembros.
 - 6) Cada Equipo del Ministerio hará lo siguiente:
 - a) Definirá sus objetivos en relación con las declaraciones de misión y visión.
 - b) Identificará los dones y habilidades necesarios en el equipo para llevar a cabo su ministerio.
 - c) Se presentará regularmente ante el equipo de liderazgo.
 - d) Designará a un vicepresidente y a un secretario.
 - e) Se reunirá regularmente o cuando sea necesario.
 - f) Trabajará en cooperación con los que llevan a cabo ministerios específicos, empoderándolos de la autoridad competente para cumplir con sus

responsabilidades (por ejemplo, maestros de educación cristiana, directores del coro, etc.).

- b. Los Equipos del Ministerio serán responsables del desarrollo de los ministerios en áreas tales como:
- 1) El fomento de la vida espiritual de la congregación a través del culto, la música, la educación y la comunión.
 - 2) Asegurar el liderazgo para reuniones especiales y la disponibilidad para el suministro de púlpito cuando sea necesario.
 - 3) Dirigirle al mundo los testimonios de la congregación a través de la evangelización, plantación de iglesias, relaciones ecuménicas, misiones, acción social, y el ministerio a los necesitados.
 - 4) Adquirir, mantener y traspasar los bienes de acuerdo con la decisión del Equipo de Liderazgo y / o de la congregación.
 - 5) Cuidar de, proteger y mantener todos los bienes de la iglesia.
 - 6) Recibir, desembolsar y registrar todos los fondos de la congregación
 - 7) Elaborar el presupuesto anual para que lo revise el Equipo de Liderazgo.
 - 8) Planificar el énfasis de la administración.
 - 9) Reclutar, entrenar y guiar a los líderes, en cooperación con el Equipo de Discernimiento Dones.
- c. Los deberes específicos basados en las funciones básicas para los Equipos del Ministerio deben incluir: ¹²
- 1) Adoración
 - a) Ayudar en la planificación de las experiencias de adoración corporativas variadas.
 - b) Consultar con el/la pastor/a (es) sobre el ministerio de la predicación.
 - c) Planificar eventos de temporada y celebraciones históricas especiales.
 - d) Elaborar propuestas y proporcionar una guía para el ministerio de música.
 - e) Tener en cuenta el uso de las bellas artes en el programa de la congregación.
 - f) Proporcionar oportunidades y sugerencias para la meditación y la reflexión personal y de grupo.
 - 2) Educación
 - a) Proporcionar oportunidades y recursos para el estudio formal en las clases de

educación cristiana, clases sobre la membresía, cursos de corta duración o seminarios en áreas específicas de interés y cursos de formación para los líderes de grupos.

- b) Animar a las personas a participar en el estudio formal más allá de la congregación, tomando cursos relacionados con la educación de adultos en áreas universitarias, en las escuelas de verano a corto plazo, o en el programa de entrenamiento laico patrocinado por la iglesia / agencias intereclesiásticas.
 - c) Proporcionar oportunidades y recursos para el estudio informal a través de grupos en las casas, grupos interculturales, grupos de asuntos comunitarios, u otros grupos pequeños; iniciativas para la educación al aire libre; campamentos; retiros.
 - d) Desarrollar una biblioteca que ofrezca un programa guiado de lectura, adecuado para todos los miembros.
 - e) Tener en consideración los valores educativos al replicar o en las discusiones sobre los sermones.
- 3) Compañerismo/ Hospitalidad
- a) Ayudar a la congregación en la creación de un ambiente hospitalario, en donde los desconocidos sean bienvenidos y las nuevas personas asimiladas de manera efectiva en la vida de la iglesia.
 - b) Planificar oportunidades sociales para la congregación.
 - c) Considerar ocasiones de compañerismo para la comunidad que rodea la iglesia.
 - d) Proporcionar orientación para las necesidades de grupos específicos, tales como clases de educación cristiana para adultos y jóvenes.
 - e) Desarrollar planes y asegurar el liderazgo para los grupos de interés, tales como pasatiempos, padres, recreación, terapia.
- 4) Evangelización y Fundación de Iglesias
- a) Trabajar con congregaciones en otras comunidades para la ayuda mutua y ministerios compartidos, tales como: los ministerios de jóvenes, entre congregaciones suburbanas y urbanas, o entre congregaciones predominantemente blancas y predominantemente no blancas.
 - b) Plantar una nueva congregación o trabajar con otras congregaciones o el distrito para plantar nuevas congregaciones.
 - c) Descubrir a esas personas de la comunidad que no están relacionadas de forma activa con una iglesia.
 - d) Planificar y llevar a cabo formas apropiadas de evangelización, tales como: evangelización personal, evangelización con visitas, evangelización sobre el

compañerismo, evangelización educativa, o evangelización de la predicación.

- e) Preparar, animar y ayudar a los miembros a hablar a favor de los valores cristianos y las preocupaciones sobre lo vocacional, el vecindario, la colectividad y los grupos cívicos.

5) Educación Social y Acción

- a) Llevar a cabo y hacer participar a la congregación en la educación social y la acción sobre temas relacionados con la paz, las relaciones internacionales, la ciudadanía y la vida política, la vida económica, contra la pobreza, las relaciones raciales, la libertad religiosa, y la templanza.
- b) Enviar delegados a las conferencias y los seminarios sobre las preocupaciones sociales con fines de información y entrenamiento.
- c) Interpretar la posición de la iglesia sobre la paz y el servicio alternativo y aconsejar a todos los jóvenes en relación al reclutamiento militar.
- d) Involucrar activamente a la congregación en el ministerio de la reconciliación y el establecimiento de la paz interpersonal en la iglesia, la comunidad y la familia.

6) El Servicio Social

- a) Interpretar las oportunidades de servicio, tales como campos de trabajo, el reasentamiento de refugiados, ayuda humanitaria, servicio voluntario a las congregaciones y reclutar personas para el servicio.
- b) Planificar los proyectos de servicio voluntario en la comunidad y la congregación y reclutar para proyectos de verano en otros lugares.
- c) Ayudar y apoyar a las entidades de asistencia social en la comunidad para los pobres, sin hogar, ancianos, niños dependientes, con discapacidad mental y física y a aquellos con problemas de adicción.
- d) En cooperación con los organismos adecuados de asistencia social, ayudar a las personas en situación de crisis.
- e) Ofrecer ayuda y consejos a los miembros de la congregación cuando sea necesario.
- f) Recoger ayuda material para el alivio de desastres en el extranjero y en el país.
- g) Patrocinar a personas en el extranjero para proyectos de personas tales como: intercambio de estudiantes; reasentamiento de refugiados y el envío de miembros a seminarios en el extranjero, campos de trabajo y visitas.

7) Administración de Tiempo y Habilidades

- a) Restablecer ministerios apartados

- b) Enlistar y capacitar personas para los ministerios de las congregaciones.
 - c) Trabajar con el Equipo de discernimiento de Dones para mantener un archivo personal que indique el interés, la aptitud, y el historial de servicio de todos los miembros.
- 8) Administración de los Recursos Financieros
- a) Educar y alentar a los miembros a ser buenos administradores de sus recursos y fomentar las dádivas cristianas.
 - b) Alentar a los miembros a que diezmen.
 - c) Administrar los fondos de la iglesia.
 - d) preocuparse por una administración corporativa adecuada de la congregación, incluyendo la proporción de recursos destinados a actividades de divulgación.
 - e) Dar consejo al equipo de liderazgo sobre los recursos y los gastos previstos en la preparación del presupuesto anual.
- 9) Administración de la Propiedad
- a) Supervisar el cuidado, el mantenimiento y el desarrollo de la propiedad de la iglesia.
 - b) Proporcionar cobertura de seguro adecuada.
- 10) Comunicaciones
- a) Publicar un boletín informativo periódicamente.
 - b) Preparar y distribuir un folleto de presentación de la congregación para la comunidad.
 - c) Promover el uso de las publicaciones de la denominación.
 - d) Fomentar el uso de audiovisuales para la interpretación y la educación y proporcionar el equipo adecuado.
 - e) Interpretar los ministerios locales, del distrito y de la denominación.
- 11) Trabajar con el/la/los pastor/a/es y el personal
- a) Recomendar al personal idóneo para el empleo como secretario/a de la iglesia y / o custodio.
 - b) Representar a la congregación en el cribado y la nominación de todo el personal profesional para el empleo ante el equipo de liderazgo y / o el Foro de la Congregación, tales como: el/la pastor/a/es, pastor/a/es asociado/a/os, asistente administrativo, ministro/a de la juventud, director/a de educación cristiana, director/a del testimonio cristiano, o un/a ministro/a (líder) de música. El empleo del/de la pastor/a/es y otro personal profesional deberá estar en consonancia con los procedimientos de colocación aprobados por la

denominación y en consulta con el ejecutivo del distrito

- c) Estipular cuidadosamente y revisar anualmente las condiciones de empleo de todo el personal contratado. Cuando los términos hayan sido aceptados por ambas partes, se establecerán por escrito y se consideraran un acuerdo entre la iglesia y sus empleados.
- d) Reclutar para el ministerio, hombres y mujeres capaces, dándoles aliento y orientación durante su entrenamiento y hacer recomendaciones a la congregación y al distrito con respecto a la concesión de licencias y la ordenación.
- e) Hacer arreglos para el suministro de púlpitos y otros servicios ministeriales durante la ausencia del /de la pastor/a/es.
- d. Cada equipo del Ministerio elaborará cada año un presupuesto provisional para su área de programas que se presentará al Equipo de Liderazgo para su uso en la preparación del presupuesto total de la iglesia.
- e. Junto con las responsabilidades que se enumeraron en el presente documento, los derechos y las instrucciones adicionales pueden ser asignados a los Equipos del Ministerio por el Equipo de Liderazgo cuando se consideren estar en el mejor interés de la congregación. Las actividades de los Equipos del Ministerio están sujetas a revisión por parte del Equipo de Liderazgo, y se le harán informes periódicos al Equipo de Liderazgo.
- f. Modelos sugeridos del Equipo del Ministerio

Por debajo de 50 miembros: el Equipo de Liderazgo actúa como un todo o dos Equipos del Ministerio

50-100 miembros: Tres Equipos del Ministerio

100-200 miembros: Cuatro Equipos del Ministerio

200-300 miembros: Cinco Equipos del Ministerio

300-400 miembros: seis o siete Equipos del Ministerio

400-500 miembros: siete u ocho Equipos del Ministerio

Más de 500 miembros: ocho o más Equipos del Ministerio

Cada congregación se sumará o disolverá Equipos del Ministerio, según lo determinado por la misión de la iglesia

7. Programa y del año fiscal ¹³

Los líderes de la congregación asumirán sus responsabilidades el 1ro. de enero, con la excepción del liderato de la Escuela Dominical. El año fiscal en las congregaciones será el mismo que el año calendario. Los salarios y las extensiones de contratos serán negociados durante el tiempo de la elaboración del presupuesto del año próximo.

8. Reuniones de Negocios

- a. Una Asamblea Congregacional será celebrada anualmente, otras reuniones regulares pueden ser determinadas por la Asamblea Congregacional. Reuniones especiales pueden ser convocadas por el moderador o por el Equipo de Liderato después de dar aviso escrito con siete días de anticipación. La fecha de la reunión anual de la Asamblea Congregacional y de otras reuniones especiales será informada a la oficina del distrito según esto sea requerido.
- b. Un aviso previo adecuado de todas las Asambleas será dado y las agendas deberán ser entregadas a la membresía que estará envuelta en la misma.
- c. El Equipo de Liderato se reunirá regularmente. Las reuniones especiales pueden ser convocadas por el que preside el Equipo de Liderato o por el/la moderador/a.
- d. Los Equipos de Ministerios y los Grupos de Proyectos se reunirán de forma regular o según el Equipo de Liderato lo ordene.

9. Quórum

- a. Aunque es deseable tener tantos miembros presentes como sea posible en las Asambleas Congregacionales, ningún quórum será requerido, excepto que sea especificado por la ley.
- b. Para las reuniones del Equipo de Liderato y los Equipos del Ministerio, la mayoría de los miembros presentes constituyen el quórum.

II. LAS FUNCIONES Y LAS CUALIFICACIONES DEL MODERADOR DE LA IGLESIA LOCAL¹⁴

A. ANTECEDENTES

El cargo de moderador de la iglesia local en la Iglesia de los Hermanos se originó a raíz de la caída del ministerio libre y el advenimiento del ministerio pagado. Acompañando ese cambio estaba la desaparición de una posición que antes se llamaba “anciano-a cargo”. El anciano-a cargo era por lo general, uno de los ministros libres, normalmente uno con más experiencia, quien era reconocido como el jefe oficial de la congregación. Él presidía las reuniones de trabajo de la congregación. Durante la transición a pastores pagados, algunas iglesias conservaron la posición de anciano y este también funcionaba como asesor del pastor.

La Conferencia Anual del 1955¹⁵ adoptó el término “moderador” para el presidente de la iglesia local e indicó que los moderadores podían ser, tanto ministros como laicos. La acción recomendó que “... el moderador fuera un miembro residente de la iglesia a la cual le sirve donde hubiera una persona disponible que cumpliera con los requisitos... De lo contrario el moderador debe ser elegido desde fuera de la iglesia a la cual le sirve.” Además, se establecieron los términos de servicio para el puesto de moderador: “El moderador será elegido por mayoría de votos, por un período de uno, dos o tres años. Él será elegible para servir no más de seis años consecutivos en la misma iglesia, pero después de un año, será elegible nuevamente“. Al comienzo del llamado de la iglesia local a los moderadores, la aprobación de la persona llamada tenía que ser dada por el distrito, antes de que la persona

podiera asumir el cargo. Algunos distritos aún conservan la práctica.

La Conferencia Anual del 1955 identificó al moderador como “el jefe oficial de la iglesia, trabajando a través de la junta de la iglesia y el consejo de la iglesia en (la) formulación de políticas, realizando transacciones de negocios, y la aprobando los planes para el trabajo de la iglesia”. El pastor fue identificado como “director general” de la iglesia, con responsabilidades de dirección en el programa de la iglesia y como consejero y pastor espiritual de la congregación. El moderador y el pastor debían trabajar amigablemente y en estrecha colaboración apoyando y respetando los roles de cada uno.

Históricamente el cargo de moderador fue ocupado por ancianos ordenados quienes formaban parte del cuerpo de ancianos del distrito, respondiendo ante el mismo grupo en el distrito. Cuando el cuerpo de ancianos fue disuelto por la acción de la Conferencia Anual (1967)¹⁶, las responsabilidades atendidas por el cuerpo de ancianos fueron transferidas a la junta del distrito.

Las políticas y procedimientos relacionados con el moderador de la iglesia local que se instituyeron en la Conferencia Anual del 1955, básicamente han sido seguidas por congregaciones durante casi cincuenta años. En casos aislados ha habido una negligencia de la tenencia y de vez en cuando un moderador ha asumido una cantidad excesiva o desacertada de control sobre el programa y la naturaleza de la iglesia. Que la gran mayoría de las congregaciones ha encontrado el modelo del 1955 para moderadores, agradable se afirma varios puntos válidos en ese modelo.

El diseño actual de la organización de una congregación de los Hermanos, “Estructura de la congregación”, aprobada por la Conferencia Anual en el 2000¹⁷, propone un papel para el moderador que es consistente con una de las funciones propuestas para los moderadores en el documento del 1955. Los delegados de la Conferencia en el 1955 adoptaron una declaración que decía: “Él (el moderador) debe ser un miembro de la junta de la iglesia, el gabinete de la iglesia, o el consejo de administración, y si es un miembro residente, puede fungir como presidente” El documento sobre la “Estructura Congregacional” del 2000 pide que el moderador no sólo presida las reuniones de negocios de la congregación cuando toda la membresía esté reunida, sino también que actúe como vicepresidente con derecho a voto, del grupo administrativo principal de la iglesia (nombrado como Equipo de Liderazgo en la estructura actual; de naturaleza similar a una junta de la iglesia o su comité ejecutivo). El moderador también funge como miembro ex officio sin derecho a voto del Equipo del Llamado al Liderazgo (también denominado comité de nominaciones) y todas las reuniones de todos los grupos de proyecto (comité, comisión o equipo de trabajo). Se reconoce que las congregaciones no están obligadas a adoptar automáticamente un nuevo diseño de la organización, y las iglesias en las que pueda que no sea factible para el moderador estar tan integralmente involucrado en las funciones del día a día de la iglesia, pueden definir las funciones del/de la moderador/a de la manera que mejor convenga a sus objetivos y misión.

El modelo de organización de la congregación actual todavía reconoce al/a la moderador/a como la cabeza oficial de la organización y de la congregación y al/a la pastor/a/es como el/la/los jefe/a/es ejecutivo/a/os, y consejero/a/s espiritual/es y pastor/a/es de la congregación.

B. CUALIFICACIONES PARA UN MODERADOR DE LA IGLESIA LOCAL

El/la moderador/a de la iglesia local puede ser una mujer o un hombre, de los laicos o clérigos, quien exhiba en la fe y el carácter cualidades como Cristo, incluyendo el amor, estímulo, sabiduría, gracia, fidelidad a Cristo y dedicación a la iglesia. Consideraciones más específicas, podrían ser: estilo de vida consagrado en el hogar, la iglesia y la comunidad; con fiel servicio y experiencia de liderazgo en la congregación; comprensión y compromiso con las tradiciones, los ministerios y la política de la Iglesia de los Hermanos; familiaridad con los procedimientos y modelos para la creación de consenso y discernimiento; y la habilidad de escuchar lo que buscan e invitan el intercambio directo abierto y la voluntad de luchar por la reconciliación de los diferentes puntos de vista.

La Conferencia Anual ha sido consistente en cuanto a que las congregaciones busquen primero en su membresía de residentes para los candidatos a moderadores. Sin embargo, una persona fuera de la congregación podría ser llamada, si no hay personas capacitadas o dispuestas para el cargo dentro de la iglesia, o si las circunstancias dentro de la congregación sugieren un partido más “neutral” sería ideal para llevar a cabo la toma de decisiones de la congregación. Se sugiere que el/la moderador/a sea siempre un/a miembro de la Iglesia de los Hermanos, preferiblemente del mismo distrito. El distrito también puede poner a disposición una lista de posibles candidatos que hayan sido aprobados previamente para servir como moderadores de la iglesia local. (La selección de un/a moderador/a que no sea de los Hermanos debe hacerse solo después de consultar con el/la ejecutivo/a del distrito y/o la junta del distrito.) Se sugiere, además, que el/la moderador/a sea considerado/a “un/a miembro de la asamblea” sobre la cual, el/ella preside, dándole al/a la moderador/a el privilegio de votar por todos los temas decididos por la congregación. El/la moderador/a podrá ejercer su privilegio de votar, solamente en el caso cuando el/la moderador/a pueda elegir romper o crear un empate en el mejor interés de la iglesia.

C. SELECCIÓN Y TÉRMINOS DE SERVICIO

El proceso de selección de un/a moderador/a de la iglesia local debe seguir el mismo proceso utilizado en la selección de otras personas del liderazgo de la iglesia, ya sea por un proceso de llamado, o por elecciones. El período de servicio y la tenencia para el/la moderador/a debe ser especificado en los documentos de organización de la congregación. El término tradicional de servicio para los moderadores es de tres años, con derecho a ser reelegido para un segundo período, con no más de seis años consecutivos

D. FORMACIÓN

Puesto que no hay información suficiente para describir la dinámica de la posición del/de la moderador/a y el papel, las congregaciones pueden desear considerar el establecimiento de un tiempo de superposición en términos cuando se acerque la hora de seleccionar un/a nuevo/a moderador/a. El/la moderador/a saliente podría proporcionar así un poco de tutoría para su sucesor/a. También puede ser útil, cuando sea conveniente para el/la moderador/a pasado/a inmediato, servir como asesor/a parlamentario/a en las reuniones de negocios de la congregación por un año más allá de su período de servicio.

Se recomienda además, que los distritos proporcionen al menos un taller de capacitación para los moderadores de la iglesia local anualmente. El taller podría incluir temas como el papel y la función del/de la moderador/a, el desarrollo de la capacidad de escucha y los métodos para facilitar una reunión de negocios, consejos apropiados para ser usados por los moderadores en las reuniones de negocio, la relación entre moderadores y pastores y técnicas de mediación y conciliación.

E. RESPONSABILIDAD

El/la moderador/a es elegido/a por una iglesia local y es el/la principal responsable de la reunión de negocio de la congregación. El/la moderador/a de la iglesia local también es responsable ante la junta del distrito y debe buscar el consejo del distrito, a través del/de la ejecutivo/a del distrito, en lo que se refiere a todos los problemas que surgen dentro de la congregación en relación a los programas del distrito y la denominación y la política.

F. NUEVAS AFILIACIONES

Las descripciones y las recomendaciones anteriores para los moderadores de la iglesia local, son aplicables a las congregaciones establecidas. Las directrices de la denominación para la organización y el desarrollo de nuevas capillas y proyectos de las iglesias, piden que el/la moderador/a sea nombrado/a por el distrito, hasta que el nuevo grupo se reconozca como una congregación auto sostenible.

III. RELACIONES DE LA CONGREGACION CON OTROS ÓRGANOS DE LA DENOMINACION¹⁸

Cualquiera que sea el lenguaje utilizado para describir la relación, uno puede discernir tres diferentes niveles de relación que una iglesia de la congregación de los Hermanos puede establecer con algún otro cuerpo de la denominación. Al igual que con los distritos,¹⁹ las congregaciones deben seguir los procedimientos apropiados para el nivel de complejidad y autorización anticipados.

A. UNCIR

En una relación uncida, dos o más congregaciones operan esencialmente programas separados. Ellas mantienen identidades separadas, pero han compartido el liderazgo con relaciones en la denominación individuales o múltiples.

1. En el desarrollo de propuestas para una relación uncida debe haber consultas con el distrito relacionado y el personal de la denominación.
2. Debe asegurarse la aprobación de la/s congregación/es participante/s.
3. La junta de distrito debe ser notificada oficialmente de la acción de la congregación.

B. FEDERACIÓN / AFILIACIÓN

Federación: se define como dos o más congregaciones con programas unidos. Ellas comparten el liderazgo, pero mantienen las identidades confesionales separadas. *Afiliación:* se define como dos o más congregaciones con una identidad única y programa. La unidad organizativa está afiliada a dos denominaciones.

1. Se debe tomar tiempo suficiente para la preparación, el estudio y la interpretación de una propuesta, incluyendo la consulta con el distrito correspondiente y el personal de la denominación.
2. Para aprobar / adoptar la propuesta se requiere un voto de las dos terceras partes, en una reunión de la congregación debidamente convocada.
3. La acción debe ser presentada ante la junta del distrito para su ratificación e informada a la conferencia del Distrito.
4. Cuando la acción aprobada se haya completado del mismo modo por el cuerpo de la denominación hermana envuelto, el plan debe ser implementado tan pronto como sea posible.

C. UNIÓN

Unión o fusión: se define como dos o más congregaciones adoptando una sola nueva identidad, o una congregación simplemente se une / fusiona con otra congregación, de tal manera que la nueva unidad organizativa tiene una relación única con la denominación.

1. El estudio y la acción hacia la unión debe ocurrir durante un período de tiempo suficiente para prever la consulta con los miembros locales, y el personal del distrito y de la denominación, y el personal de la otra denominación participante, con el fin de preparar un plan de unión que proporcione la transferencia adecuada de título, de todos los activos, respuesta adecuada a las opiniones discrepantes, relaciones administrativas unidas, propósitos claros y todas las demás preocupaciones pertinentes.
2. En una reunión de negocios de la congregación, debidamente convocada, se requerirá una mayoría de dos tercios de voto para aprobar el plan de unión propuesto.
3. Acto seguido, los funcionarios de la congregación presentarán un informe por escrito de la votación ante los funcionarios del distrito y la petición a la Conferencia del Distrito a través de la junta del distrito para ratificar la acción de la congregación.
4. La junta del distrito recibirá la petición, certificará que se han seguido los procedimientos adecuados y enviará la petición con su recomendación a la conferencia del distrito para su acción. La aprobación del cuerpo de delegados del distrito constituirá la ratificación de la acción de la congregación.

5. Tras la ratificación por la Conferencia del distrito y una acción similar apropiada de la/s otra/s denominación/es que participa/n, la transferencia de títulos de propiedad y las administraciones se efectuarán tan rápidamente como sea posible, y la relación oficial con la Iglesia de los Hermanos ajustada, en consecuencia. Los miembros disidentes deberán tener el privilegio de haber transferido su membresía a las iglesias de su elección durante este período.

IV. POLITICA DE LA ETICA DE LA CONGREGACION²⁰

A. VISIONES DE LA IGLESIA SOBRE LAS ESCRITURAS

En el Nuevo Testamento la iglesia primitiva vivió dentro de su llamado a ser una comunidad de fieles en un mundo infiel, colocada allí para atestiguar el amor de Dios en Cristo. Aquellos que compartieron en esta misión fueron acusados de vivir con el mismo tipo de abandono de sí mismos y el sacrificio visto en Jesucristo. El apoyo y la energía para esta trascendental tarea vinieron de su participación en una comunidad de personas que, con el poder del Espíritu Santo, pudieron proclamar su devoción a Cristo, compartir la comprensión de la forma de Cristo, y poner en práctica su devoción y comprensión.

Varias imágenes bíblicas nos instruyen sobre la naturaleza de la base de esta comunidad cristiana, la congregación:

1. *La Novia de Cristo*. En Efesios 5, la relación entre Cristo y la iglesia se utiliza como modelo para la relación de la alianza que debe existir entre marido y mujer. La imagen es una de amor mutuo y responsabilidad. Una comprensión de la naturaleza de la alianza de la iglesia comienza con la alianza establecida entre Dios y Abraham (Gen. 12). Debía haber respeto mutuo y responsabilidad. En tanto que los descendientes de Abraham fueran obedientes a la voluntad de Dios, Dios los favorecería con la prosperidad y larga vida. Fue la primera relación de este tipo en las historias de la religión—un pacto personal y ético entre Dios y la humanidad.

En Cristo, la alianza entre Dios y el pueblo de Dios fue particularizada. La alianza ahora tenía un “administrador”, uno que podía interpretar la relación entre las dos “partes”. Más que eso, la iglesia formaría una alianza con Cristo, con el fin de honrar su enseñanza y su ejemplo. A su vez, la comunidad sería la destinataria del amor de Cristo sacrificado—amor que formaría la base para todas las demás relaciones humanas. Así, ni el cristiano individual, ni la iglesia, actuaría de forma independiente, sino, en relación con Cristo.

2. *El Cuerpo de Cristo*. La iglesia es más que una colección de individuos comprometidos a seguir el camino de Cristo. La iglesia es la extensión de la Encarnación, la cual ha de funcionar como la presencia de Cristo en el mundo y presentar pruebas de su resurrección. Pablo, escribiendo a los Corintios, deja claro cómo la salud de cada parte individual tiene efecto en todo el cuerpo (1 Cor. 12). Cada parte debe funcionar correctamente, es decir, con la integridad y el amor de Cristo, para que el cuerpo esté sano.

En Efesios 4, la imagen se repite, indicando que el cuerpo es un todo cuando cada parte “dice la verdad con amor y crece en todos los sentidos en aquel, quien es la cabeza” (4:15).

3. *Transeúntes*. El escritor de hebreo describe los fieles como aquellos que están conscientes de que su propia existencia va más allá de esta vida. Todas sus acciones en la tierra se basan en y son guiadas por la esperanza (11:13-16). No están, pues, obligadas por normas o limitaciones terrenales. Hacen cosas unos por otros que asombran a los pragmáticos. Ellos eligen seguir las convicciones de justicia y equidad, a pesar de que esas decisiones son impopulares. Aceptan una disciplina personal que pone el bienestar de los demás ante sus propias necesidades.
4. *Gente Santa y un Sacerdocio Real*. 1 Pedro 2:13-17 asigna una responsabilidad impresionante a la iglesia. Es llevar a cabo esta función sacerdotal para el mundo. Es la función del sacerdote, hablar con Dios por la gente y hablar con la gente, por Dios. Servicio, no dominación, es una marca distintiva de la vida y la misión de la iglesia. Servir y no ser servido es su primera prioridad.

Estas imágenes bíblicas proporcionan un retrato sublime de la iglesia— una comunidad pactante que es justa y bondadosa; una que no está unida ni dada a actitudes terrenales y normas; una que trasciende a esas actitudes y normas a través del servicio en el mundo. Tradicionalmente los Hermanos han mantenido algunos valores particulares dentro de ese marco general que ha guiado, tanto a nuestra ética corporativa, como a la individual. Estos valores incluyen lo siguiente:

1. El Nuevo Testamento es nuestra regla de fe y práctica. Nosotros convenimos vivir bajo sus preceptos como es enseñado y revelado en Jesús y afirmado por los apóstoles.
2. Nuestra palabra es tan buena como nuestro vínculo. Convenimos ser sinceros en el discurso y en honrar los compromisos que hacemos. La integridad, la justicia y la sinceridad son requisitos de cada miembro de la iglesia.
3. Todos los miembros son ministros. Estamos llamados, no sólo para servirnos unos a otros, sino también, para ejemplificar la vida abundante en Cristo ante todos aquellos con quienes entramos en contacto.
4. Creemos en vivir en armonía con todas las personas, en la solución pacífica de conflictos y en no dañar o degradar a ninguna otra persona.
5. Creemos que el juicio corporativo de la iglesia reunida es nuestro entendimiento de la voluntad de Dios.
6. Cada miembro de la iglesia es una parte valiosa de todo el cuerpo. Dios dota a cada miembro con dones espirituales y naturales, y la iglesia valora la opinión y contribución de cada miembro.
7. Se nos conoce por nuestros frutos, y Cristo deberá ser glorificado y revelado en todo lo que hacemos.

B. LA IGLESIA Y SUS RELACIONES

Como es evidente en las escrituras del Nuevo Testamento, la comunidad cristiana local no existe en sí misma. Como parte del cuerpo de Cristo, la congregación es un punto de misión entre muchos. Como viajeros en el mundo, la congregación también vive como testigo dentro de la comunidad local. El llamado al liderazgo y al personal también establece relaciones que crean expectativas y límites únicos. La comprensión de la conducta apropiada, entonces, requiere atención a estas diversas relaciones.

1. La Relación con la Iglesia en General

El apóstol Pablo trató de establecer una estrecha afinidad entre todas las nuevas comunidades cristianas establecidas como resultado de su actividad misionera. Compartió con ellos la noticia de lo que estaban haciendo otras congregaciones (2 Cor. 8:1-2). Informó lo que otros pensaban de ellos (1 Tes. 1:6-7). Tomó cualesquiera “misioneros” prometedores de las diferentes congregaciones con él, en sus viajes (Col. 4:15). Él fomentó una ofrenda para la misión entre las iglesias de Asia para la iglesia de Jerusalén. Él forjó lazos de servicio y amor dentro y entre las comunidades cristianas, superando las diferencias aparentemente irreconciliables y la diversidad.

La fe cristiana es la creencia y la acción compartida en comunidad. Los cristianos necesitan a otros cristianos para vivir su fe. Del mismo modo en que un individuo no puede seguir a Cristo por sí solo, una congregación no puede existir en un vacío. Pronto se anquilosaría y eventualmente moriría, a causa de la falta de compartir la responsabilidad y la misión. Incluso en el primer día de la iglesia Pablo y los apóstoles trabajaban para mantener la primera congregación conectada.

El Manual de Organización y Política de la Iglesia de los Hermanos del 1992 destacó este hecho: “La congregación por sí misma, no es suficiente. Es interdependiente de otras congregaciones y de la iglesia en general. Esto requiere de patrones que le permitan a la congregación participar en una red del distrito, nacional y de relaciones ecuménicas. Con esta interacción, tanto la congregación como la iglesia en general son enriquecidas.”²¹

Esto también fue confirmado en el Manual de la Política del 2010: “La Apertura a nuestros hermanos y hermanas se extiende desde la congregación al distrito, a la denominación, a la iglesia ecuménica”²².

A todas las congregaciones de la iglesia de los Hermanos se les alienta a adoptar la constitución y los reglamentos recomendados para las congregaciones, como se indica en el Manual de Organización y Política. Esa constitución establece que:

La congregación deberá pactar para apoyar fielmente el programa de la Iglesia de los Hermanos, reconocer que las promulgaciones de la Conferencia Anual de la Iglesia de los Hermanos tienen la fuerza que rige su vida, y que seguirá siendo miembro de la Iglesia de los Hermanos o de su sucesora. La congregación deberá enviar delegados a esas conferencias oficiales de la Iglesia de los Hermanos, en las cuales tenga derecho a representación”²³.

Como parte de la denominación en general, la congregación local es un punto de misión para el ministerio de toda la iglesia. No sólo el pacto entre congregaciones implica un compromiso con la política y las políticas de la iglesia, sino que implica un pacto de confianza. La congregación se encarga de vivir la misión y los ministerios de la denominación. Esa confianza incluye las creencias y las prácticas de la tradición y los recursos materiales para llevar a cabo esa misión. Los bienes y finanzas son, entonces, mantenidos en fideicomiso por la congregación local. Este pacto debe hacerse explícito en los títulos de propiedad y en los estatutos de cada congregación. *El Manual de Organización y Política* deja claro: “Todos los bienes de una congregación, ya sea incorporada o no incorporada, serán mantenidos en fideicomiso, para el uso y beneficio y de conformidad con las prácticas y creencias de la Iglesia de los Hermanos”²⁴.

Se espera que las congregaciones identifiquen este pacto de confianza en sus estatutos, títulos y acciones, de acuerdo con las leyes estatales. En el caso de disolución o salida de una congregación de la denominación, “el distrito de la Iglesia de los Hermanos en el cual está ubicada, o su sucesor, tendrá el derecho de tomar las riendas y el control de todos los bienes y, posteriormente, sostener, gestionar y transmitir el mismo a discreción del distrito”²⁵.

Puede haber casos raros en los que, después de mucha oración y conversación, la congregación pueda concluir que la afirmación de los estados confesionales o la participación en un ministerio de la denominación estén en conflictos con la conciencia. La decisión de no participar en, o apoyar un programa de la denominación, debe ocurrir sólo después de que la congregación se haya involucrado en un proceso responsable del estudio, la oración y el diálogo abierto y honesto con los representantes de la denominación. Un modelo recomendado de discernimiento y conversación sobre desacuerdos con la Conferencia Anual, se encuentra en el documento del 2004, *Desacuerdos de la Congregación sobre las decisiones de la Conferencia Anual*. Las congregaciones deben examinarse continuamente y renovar su pacto con la denominación y buscar el consejo de sus líderes. La conclusión en oración de no apoyar una posición o programa de la denominación debe ser una cuestión de angustia, no de competitividad o superioridad.

El desacuerdo con acciones particulares de la denominación no le da a una congregación el derecho a menospreciar a toda la iglesia o individuos. La congregación, como parte de la familia de la denominación de Cristo, tiene que lidiar con su familia amablemente, respetuosamente y amorosamente.

Estos mismos principios se aplican a la relación de la congregación con el distrito. La Conferencia Anual ha identificado varias responsabilidades específicas de los distritos que están directamente relacionados con la vida de la congregación, tales como la autorización, la disciplina, y la colocación de los ministros; la coordinación de la educación al aire libre; y la formación de liderazgo laico y ministerial. El distrito depende únicamente del apoyo y la participación de las congregaciones dentro de sus límites para la continuación y la eficacia de su ministerio.

Las congregaciones están para ayudar a establecer, apoyar, y acatar las políticas y decisiones del distrito. Están para dar la bienvenida y trabajar con el ejecutivo del distrito u otros representantes designados del distrito. Están para cooperar y dar aliento a otras

congregaciones dentro del distrito. Como Pablo dejó claro en su ministerio y en sus cartas, la vitalidad de la iglesia se basa en el apoyo mutuo que cada comunidad ofrece y recibe.

La misión y el ministerio de la Iglesia de los Hermanos en todos los puntos de nuestra vida compartida requieren la participación de todos nuestros miembros. El organismo reunido, bajo la forma de Conferencia Anual y del Distrito, es el lugar para la discusión de nuestras diferencias, la audiencia de la sabiduría colectiva, y el discernimiento de la mente de Cristo. Esto, entonces, es la naturaleza de la autoridad entre los Hermanos. “La autoridad rinde cuentas a la comunidad, la cual, a su vez, busca diligentemente ‘la mente de Cristo’ en el estudio de las Escrituras, en el diálogo con los hermanos y hermanas, y en la apertura a la dirección del Espíritu Santo”²⁶.

La iglesia local también es parte de un todo más amplio, el cual comprende el cuerpo mundial de Cristo. La Iglesia de los Hermanos tiene una larga y productiva historia de trabajo con otras comuniones cristianas en el interés de la solidaridad cristiana, el testimonio y el servicio. Las congregaciones de los Hermanos se esfuerzan para conocer y relacionarse con las iglesias de otras denominaciones en sus comunidades. Nuestro único Salvador y Señor, Jesucristo, oró por la unidad dentro del Cuerpo (Juan 17) y demostró que los discípulos fieles pueden hablar desde diferentes perspectivas cristianas (Lucas 9:49-50).

La responsabilidad ética en relación con otras comuniones llama a la congregación a contribuir con la singularidad y la fuerza de su testimonio particular hacia una meta común, en lugar de tratar de imponer prejuicios sectarios. También reemplaza una postura crítica hacia las personas y grupos de una perspectiva diferente, y rechaza medios engañosos o santurriones para atraer miembros de otras comuniones para su propia causa (proselitismo).

Por otro lado, la congregación debe protegerse contra la promoción o la alineación con cualquier grupo de interés o programas que pueda interrumpir la misión de la congregación o la aleje de su relación de alianza con la denominación.

2. La Relación con la Comunidad

Al esforzarse por ser buenos vecinos, la congregación encarna la misión de Dios a través de sus programas, actividades y mantenimiento de su propiedad. Cada congregación está para poner atención a la seguridad del medio ambiente y al aspecto de su propiedad. Y va a ejemplificar la paz y la justicia en su relación con la comunidad, en su respeto a las personas de diferentes orígenes étnicos o culturales, y en los métodos por los cuales testifica sobre cuestiones políticas

Como ya se ha discutido, el papel de la congregación es representar el mensaje y la verdad de Jesucristo. A menudo en su historia, la iglesia no ha estado consciente de la imagen que proyecta en la sociedad. En ocasiones ha exigido privilegios y consideraciones de la sociedad en general, más allá del deber razonable de la iglesia. A veces ha esperado ser servida, en lugar de servir.

Una violación de nuestras expectativas personales éticas ocurre si la congregación infringe los derechos de empresas locales, vendiendo muchas veces los mismos o similares productos a un precio que socava a los comerciantes. Las empresas entienden, y a menudo ayudan con lavados ocasionales de autos, venta de pasteles, o subastas. La congregación debe ser sensible a los efectos que sus actividades de recaudación de fondos tienen sobre los demás. La iglesia también debe evitar abusar de los privilegios del descuento y solicitar regalos y gratificaciones con métodos coercitivos. La iglesia también debe examinar las implicaciones éticas al esperar o solicitar servicios profesionales gratuitos. Es perfectamente adecuado aceptar servicios y productos como regalos, sin embargo, cuando se soliciten estas dádivas, debe hacerse con cuidado, consciente de que cada oferta viene con algún sacrificio. Todas las congregaciones cumplirán con sus contratos y obligaciones a tiempo, sobre todo en lo que respecta a los compromisos financieros.

La cuestión de los litigios en asuntos cuando la congregación pueda sentir que sus propios derechos o privilegios hayan sido violados, es algo difícil. Tradicionalmente los Hermanos consideran que llevar una disputa al tribunal civil no va en consonancia con los consejos bíblicos, (Mat. 5:33-37; 1 Cor. 6:1-8). Aunque la convicción podría no ser tan fuerte hoy en día, todavía hay un problema ético claro para los Hermanos, al recurrir a los tribunales públicos para resolver una cuestión que la congregación debe ser capaz de manejar por sí misma, o reconciliar por medios más amistosos (Mat. 18:15-17). Tanto en términos de cumplir con las directrices de la Biblia, así como en el deseo de ejemplificar la paz de Cristo, los Hermanos deben tratar de resolver los conflictos con amor y armonía.

Otra cuestión ética para la congregación en relación a ambas, la comunidad local y general, es su responsabilidad de preservar el medio ambiente y los recursos naturales. La congregación debe ejemplificar el manejo adecuado del medio ambiente a través de las prácticas del reciclaje, evitando el derroche de energía, y tomando decisiones que reduzcan al mínimo, los desechos. Estas prácticas no sólo benefician al medio ambiente y administran los recursos de la congregación, sino que también reflejan el compromiso de los Hermanos con la vida simple.

3. Las relaciones en la Congregación

Hay muchas escrituras del Nuevo Testamento que exhortan a las congregaciones a que mantengan relaciones amables y consideradas entre los miembros y los líderes de la iglesia. De hecho, la congregación debe ser el modelo para las relaciones que se edifican unas a otras y que demuestran respeto y admiración por los dones únicos de cada persona. En ese sentido, la congregación está para luchar por la armonía y la unidad en todo lo que hace. Cualquier acción o declaración que no busque primero, los mejores intereses de todos sus miembros, aumenta la aparición de mala conducta y requiere de escrutinio.

Este criterio se aplica también, a las estructuras de la organización de la congregación y a los procesos de toma de decisiones. Durante casi dos siglos, las decisiones de la denominación en la Conferencia Anual fueron tomadas por consenso. Se entiende que la sabiduría de todo el colectivo es la mejor respuesta aproximada a cualquier pregunta planteada a la iglesia. Por lo tanto, una congregación les muestra falta de respeto a sus

miembros, al permitir que la toma de decisiones caiga en manos de unos pocos. Cada miembro de la congregación debe protegerse contra las declaraciones escritas u orales que atraigan los cargos o la autoridad de esas personas, o que se basen en informaciones incompletas o erróneas. Este problema se presenta en los intentos calculados de balancear o manipular las actitudes y decisiones fuera de las reuniones de toma de decisiones. La comunicación plena y abierta se debe alentar en todo momento y ha de mantenerse y ponerse a la disposición de todos los miembros, un registro completo de todas las reuniones, decisiones y las finanzas.

La constitución recomendada a las congregaciones de los Hermanos da una dirección apropiada en relación con la responsabilidad mutua de los miembros de la congregación:

Por un lado, la congregación tiene una responsabilidad pactante de cuidar de sus miembros, de fomentar el crecimiento en la libertad y el discipulado, de ayudar a los miembros a descubrir sus dones y encontrar maneras de servir, y de proporcionar ministerios que respondan, tanto a las necesidades espirituales, como a las físicas. Por otra parte, cada miembro tiene una responsabilidad pactante de participar regularmente en la vida de la congregación, de buscar el consejo de la iglesia en la vivencia de la forma de Cristo, de desafiar a la iglesia a una mayor responsabilidad de su vocación, de responder a las oportunidades de servir en la congregación y más allá, y de contribuir a los ministerios de la iglesia en todas las formas posibles.²⁷

La sensibilidad está para darse a las necesidades de las personas en la iglesia. La congregación deberá proporcionar un ambiente en donde las tensiones y dificultades personales puedan ser compartidas en plena seguridad de confianza, respuesta de amor, y confidencialidad. La comunidad debe establecer expectativas de atención, perdón y seguridad para todos los que toman parte en sus ministerios. En casos de conflictos se debe dar toda la atención a la creación de un escenario en el cual la reconciliación sea la norma, no la excepción. El manejo de conflictos a través de peticiones, escritura de cartas y comunicación anónima es inapropiado, dadas las expectativas de discernimiento recíproco y transparente.

Las instalaciones de la iglesia deben estar a disposición de todas las personas que deseen participar en la congregación. Hay ramificaciones éticas cada vez que a alguien se le niega la oportunidad de adorar o participar en otros ministerios de la iglesia, si tal negativa se debe a las políticas obsoletas e instalaciones (como en el caso de la accesibilidad para personas con discapacidad) o prejuicio absoluto.

Al vivir nuestra creencia en el sacerdocio de todos los creyentes, la congregación ha de estar consciente de la necesidad de su liderazgo laico para ejemplificar el estilo de vida cristiano, al igual que para sus ministros. La congregación está para enseñar, nutrir y fomentar un estilo de vida cristiano para todos sus miembros y debe hacer un llamado al liderazgo a aquellas personas que buscan de manera consciente vivir de acuerdo al ejemplo de las escrituras y el entendimiento de la iglesia. Cuando surjan cuestiones de estilo de vida personal, la congregación está para hacer todo lo posible para nutrir y restaurar a la persona en un estilo de vida cristiano, como fue ejemplificado para nosotros en Cristo.

La congregación está para respetar las funciones y ministerios de los que ha llamado sus líderes. Por ejemplo, es inapropiado invitar a los pastores anteriores a realizar funciones pastorales o de visitas en la congregación, cuando en la actualidad hay otro pastor contratado. El servicio de antiguos pastores en la dirección u otros papeles muy visibles, debe ser cuidadosamente evaluado, en cuanto a su efecto sobre el ministerio del pastor actual y de la armonía de la iglesia. También es poco ético para los individuos y/o grupos en la iglesia, usurpar la autoridad y las tareas de los líderes o los comités elegidos oficialmente. Es igualmente inapropiado para el liderazgo hacer negocios de una manera tal que se inhiba el discernimiento libre y pleno de la congregación.

a. Relación con el/la Pastor/a/es y Otro Personal

Desde las primeras conversaciones sobre la conducta de la congregacional, ha sido evidente que las cuestiones más graves surgen en lo relacionado con el personal. Esto es especialmente cierto dado la compensación pastoral, beneficios, y el apoyo. A pesar de las claras directrices dentro de la política de la denominación, a menudo, las negociaciones sobre el sueldo presentan la mayor oportunidad para la acción inapropiada por parte de la congregación. Si bien la identificación de candidatos para el ministerio no suele implicar una conducta cuestionable, es importante para la comunidad tomar en serio su papel en el nombramiento de los dones, el apoyo al discernimiento y al extender un llamado al ministerio. A pesar de que haya acuerdos en la política sobre muchas de estas cuestiones, sólo se ofrecen aquí unas pocas ideas acerca de la conducta.

En primer lugar, las congregaciones y los distritos están para dar una atención cuidadosa a la convocatoria de ministros. Las congregaciones en particular, deben cultivar la cultura del llamado en el cual las personas con dones están animadas al ministerio. Cuando las personas entran en el proceso de discernimiento, la congregación debe hacer todos los esfuerzos para apoyar y orar por el candidato/a. La exploración del propio llamado a ser apartado para el ministerio, requiere muchos sacrificios. El papel de la congregación no termina una vez que el discernimiento haya comenzado, sino que se extiende a través de un llamado al liderazgo y la ordenación. Aunque el envío de un/a miembro talentoso/a a otra congregación implique una sensación de pérdida, se debe tener cuidado al reconocer el papel de la congregación de enviar y recibir líderes.

Los asuntos relacionados con la búsqueda y la colocación de los pastores presentan varias consideraciones éticas. La política de la denominación debe ser seguida en todas las búsquedas. La confidencialidad para el/la entrevistado/a es muy importante, especialmente en los casos en que el/la candidato/a aún no haya renunciado a una posición actual o no se haya definido sobre la búsqueda de la nueva posición. Los perfiles pastorales han de mantenerse en la máxima confidencialidad por los miembros de los comités de búsqueda. Las congregaciones y los ejecutivos del distrito deben comunicarse abiertamente con los candidatos, asegurándose de respetar la confidencialidad y viendo que la información sea compartida de manera apropiada y justa. El intercambio de información confidencial relacionada con el personal o los

potenciales candidatos pastorales, socava el discernimiento para todos los involucrados en el proceso de colocación. Además, las personas a menudo tratan de influir en la toma de decisiones de una manera inapropiada o trabajar fuera de los comités oficiales encargados por la congregación del proceso de búsqueda.

El tiempo de búsqueda de un/a pastor/a está lleno de ansiedad y oportunidades. En muchos casos este clima de expectativa e incluso miedo, abre puertas hacia una conducta inapropiada. Honrar el tiempo de discernimiento y formación es esencial para la función de la congregación dentro del llamado y el proceso de acreditación. El cuidado debe tomarse en cuenta, cuando se considere la colocación de los ministros licenciados, los cuales todavía tienen que cumplir con las expectativas de la ordenación. A pesar de que las colocaciones a corto plazo o los nombramientos provisionales ofrecen oportunidades significativas de aprendizaje, el liderazgo de la congregación y del distrito debe estar seguro de proporcionar la orientación y la preparación a los ministros licenciados, llamados para tales posiciones.

Después de extender el llamado a un/a ministro/a, la congregación tiene que establecer claros acuerdos con el/la nuevo/a miembro del personal en cuanto a las expectativas de rendimiento. Aquellas expectativas deben ser equitativas. Estas expectativas deben estar equilibradas con los compromisos establecidos en el contrato.

En ocasiones, las congregaciones han tardado en reconocer las cuestiones éticas relacionadas con la compensación adecuada y beneficios para sus empleados. Hay recomendaciones relacionadas con la compensación mínima aprobadas por la Conferencia Anual cada año. La tabla del salario es un medidor para que las congregaciones midan su responsabilidad ética al tratar de forma equitativa con sus pastores. En la mayoría de los casos, el respeto a las recomendaciones puede ser asumido para afirmar las responsabilidades financieras de la congregación con el/la pastor/a. Las directrices para proporcionar seguro médico y de vida, pensiones y otros beneficios, recomendados por el Comité de Compensación y Beneficios Pastoral, se deberán seguir lo más cerca posible. Si a las congregaciones les resulta imposible cumplir con las directrices o proporcionar beneficios, existe la obligación ética de discutir las razones y sus implicaciones con el/la pastor/a y planificar de buena fe, para cumplir con la escala y los beneficios recomendados, tan pronto como sea posible. Si en medio de un debate abierto y honesto, está claro que la escala y los beneficios están fuera de su alcance, la descripción del trabajo debe ser inmediatamente ajustada, para que el salario y los beneficios coincidan con las expectativas y requerimientos de tiempo.

Otra cuestión aún más crítica se refiere al apoyo emocional y espiritual a los pastores y otro personal de la iglesia. Debe disponerse de un comité o grupo para relacionarse regularmente con el personal, con relación a su bienestar espiritual, físico, emocional, relacional e intelectual. El tiempo debe dejarse de lado cada año para evaluar el trabajo del personal, así como el ministerio de la congregación. Tal evaluación no es una ocasión para quejarse, sino para identificar las oportunidades y los límites de crecimiento. Una vez más, se debe tener cuidado de equilibrar una conversación abierta y las expectativas de confidencialidad.

La congregación debe animar al personal a tomar vacaciones adecuadas y sacar tiempo. En el ministerio es demasiado fácil trabajar más allá de la energía y la habilidad de cada uno. En tales casos, ni el/la pastor/a, ni la congregación se benefician de tales hábitos o expectativas poco realistas. Las congregaciones necesitan trabajar con el personal para ver que la salud física y emocional no esté puesta en peligro por la carga de trabajo del /de la miembro del personal. Los líderes y su comunidad deben contar con los patrones de descanso y reposo, tanto durante la semana regular y a intervalos regulares durante la tenencia del ministerio, sobre la base de las Guías para el Descanso Sabático.

A veces la congregación es demasiado dependiente del personal, en funciones que los miembros de la congregación pueden y deben hacer. El liderazgo de la congregación debe evaluar y confirmar continuamente que las formas actuales de trabajo reflejen nuestro compromiso con el sacerdocio de todos los creyentes.

En ocasiones las congregaciones no tienen consideración para las familias de sus pastores. Por ejemplo, el/la conyugue de un pastor/a, a menudo se espera que tome ciertas responsabilidades en la iglesia. Como el/la cónyuge del/de la ministro/a es con frecuencia un/una miembro de la congregación, su participación en la congregación debe ser tratada como la de cualquier otro miembro y no como parte del personal de la congregación. También es común que los miembros de la congregación asuman la casa del/de la pastor/a como un lugar de reunión público. Tales presunciones son inapropiadas y la privacidad de la familia pastoral debe ser respetada en todo momento.

El mantenimiento de la casa parroquial a veces puede llegar a ser abrumador y, por lo tanto, ser descuidado. La congregación debe tener establecidos planes claros de reparaciones rápidas y adecuadas. El comité apropiado de la congregación debe desarrollar entendimientos claros con la familia pastoral con respecto a un mantenimiento regular y de emergencia de la casa parroquial.

Las conversaciones con respecto al despido del liderazgo pastoral son delicadas por naturaleza, y requieren de mayor atención a los límites y las conductas apropiadas. Cualquier preocupación sobre el liderazgo debe comunicarse a los órganos apropiados dentro de la estructura de la congregación, como el Comité Ejecutivo. Ese grupo debe tener cuidado al escuchar la preocupación y comunicarle al/a la pastor/a las interrogantes reales. Al igual que con cualquier asunto de la evaluación del personal, al/a la pastor/a se le debe dar el tiempo adecuado para responder y hacer frente a los cambios necesarios. Tal ocasión debe ser entendida como una oportunidad para el crecimiento y el aprendizaje, no como una táctica de poder o control.

Es evidente que, antes de dirigir las conversaciones sobre el posible despido de un/a pastor/a, ha de tener lugar el diálogo con el/la pastor/a. Salvo en caso de evidente mala conducta del/de la pastor/a, no es ético que un/a pastor/a sea abordado/a con un aviso de despido sin el intento por parte de la iglesia de participar en dicho diálogo. El informe sobre *La Ética en el Ministerio de Relaciones* proporciona procedimientos detallados para el manejo de los asuntos relacionados con las alegaciones de mala conducta ética²⁸.

La partida de un/a pastor/a es un asunto delicado, independientemente de las circunstancias. Si la renuncia del/de la líder se produce en buenas condiciones, todavía hay muchas emociones que considerar. La congregación y el/la líder deben tener cuidado de afligirse y celebrar adecuadamente el nuevo camino de cada uno. Si la terminación se produce bajo circunstancias desagradables, deben tomarse medidas para proteger la reputación y la paz, tanto de la congregación como del/de la empleado/a. Ninguno está para aprovecharse del otro, financieramente o en cualquier evaluación formal o informal realizada uno del otro. Debe haber un intento de resolver cualquier y todas las quejas, utilizando los recursos del Equipo Shalom del distrito o del Ministerio de Reconciliación de la denominación para lograr una separación amistosa.

En todos los casos de despido, el preaviso debe ser dado adecuadamente (como se establece en el Acuerdo Pastoral de la Congregación), tanto por el/la empleado/a, como la congregación y cuando sea apropiado, se debe otorgar la indemnización por despido. El/la ejecutivo/a del distrito debe consultarse al principio del proceso de separación y si fuera necesario, continuaría participando.

b. La Congregación y la Conducta Sexual Inapropiada

Se ha centrado mucho tiempo y energía, en la conducta sexual inapropiada del clero. Nuestra política actual en materia de *La Ética en las relaciones del Ministerio* es clara acerca de la vigilancia y los procedimientos relacionados con este tipo de acontecimiento, preocupante en la vida de una congregación. Sin embargo, la conducta sexual inapropiada no sólo es cometida por parte del clero. Hay también incidentes de acoso y otras conductas sexuales inapropiadas que involucran a miembros de la congregación. A veces este comportamiento se dirige hacia el/la pastor/a, particularmente cuando esa persona es una mujer.

Los convenios bautismales se rompen si los miembros se involucran en conductas de naturaleza sexual y coercitiva, dirigida hacia otro hermano o hermana. El comportamiento de acoso sexual en la familia de la congregación podría incluir una gama de comportamientos sexuales: chistes e insinuaciones sexuales; llamadas telefónicas sexualmente ofensivas; proposiciones sexuales o solicitudes repetidas no deseadas para citas; miradas lascivas o sexualmente sugestivas; comentarios o insinuaciones fuera de lugar acerca del sexo o la vida privada de un hermano o hermana; familiaridad física innecesaria o contacto físico que implique el toque de una manera sexual; comentarios sexualmente sugestivos sobre la apariencia o el cuerpo de una hermana o hermano; comentarios ofensivos; gestos obscenos; exposición indecente; agresión sexual y violación.

Estos comportamientos de conducta sexual inapropiada son inherentemente violentos y se basan en la premisa de que una persona tiene el derecho de imponer su sexualidad a otra. Como cristianos necesitamos reconocer el comportamiento de acoso sexual como inapropiado en todas sus formas y responder apropiadamente con compasión y responsabilidad. Las víctimas necesitan ser reconocidas como víctimas y darles el apoyo necesario para recuperarse de su experiencia. Los autores también necesitan apoyo y asesoramiento, pero necesitan hacerse responsables de sus

acciones. Es evidente que la conducta debe ser detenida y tomar todas las medidas razonables para evitar que se repita.

Los pasos para prevenir el acoso sexual en la congregación incluyen la creación de un ambiente libre de los desequilibrios de poder que hacen posible el acoso sexual: cultivando relaciones en las que los miembros de la congregación se valoren unos a otros como personas con sus propios derechos, proveyendo educación sobre el comportamiento inadecuado y proveyéndoles consejería y apoyo a los miembros que le hacen frente al problema. Se debe prestar atención a evitar circunstancias que puedan dar lugar a mala conducta o la percepción de que el comportamiento inadecuado sea aceptado.

Es urgente que cada congregación tenga en marcha un proceso para tratar acusaciones sobre conducta sexual inapropiada. A menos que una congregación sea capaz de diseñar un proceso adecuado para sí misma, se recomienda que los procedimientos descritos en el papel de la *Ética en las Relaciones del Ministerio*, Sección IV²⁹, sean adoptados por la congregación, con el comité ejecutivo actuando como el equipo de evaluación. El comité ejecutivo debería tomar en consideración y utilizar, según sea necesario, los recursos disponibles para ello, incluyendo a los diáconos, los equipos de reconciliación de la congregación o del distrito, el/la ejecutivo/a de distrito, y los cuidadores profesionales a disposición de la congregación.

De especial preocupación debe ser la seguridad de los niños que participan en los ministerios de una congregación. El abuso psicológico o físico de los niños es poco ético e inmoral. Los niños son vulnerables y tienen derecho a la protección contra todas las formas de abuso. El abuso de menores incluye el mal uso o la desnaturalización del privilegio de cuidar a los niños. Los ejemplos incluyen el abuso físico, abuso emocional que implica el abuso verbal, menosprecio, burlas o aterrorizar; y el abuso sexual. En los casos de abuso físico de los niños en los estados donde la ley exige la presentación de informes, la iglesia deberá cumplir. Además, la congregación debe moverse enérgicamente para detener el comportamiento y protegerlos contra la repetición; atender al/la niño/a afectado/a y la familia del/de la niño/a; y atender a la necesidad del autor para dar tratamiento.

Además de un proceso para tratar los incidentes de abusos de niños, la congregación debe tener políticas escritas en vigor para la entrevista, contratación, supervisión y para reportar tanto a los empleados laicos, como a los voluntarios que tienen obligaciones de cuidar a los niños. A las congregaciones también se les recomienda explorar la factibilidad de obtener un seguro de responsabilidad para cubrir los casos de acusaciones de abuso sexual. Una serie de recursos y la muestra de declaraciones de protección infantil están disponibles en la Iglesia de los Hermanos y el personal del distrito.

C. PRÁCTICAS DE CONOCIMIENTO, EVALUACIÓN Y RESPONSABILIDAD

Alentar a las comunidades saludables y establecer límites éticos es una tarea importante en la vida de la iglesia. El establecer un conjunto de expectativas es adecuado, sólo en la medida en que la información que contiene esté integrada en la

cultura de la congregación. Para tal efecto ha sido creada una herramienta resumen para ayudar a nuestras comunidades a evaluar su conducta y comportamiento.

Aunque las congregaciones han sido alentadas a estudiar el documento de *Ética para las Congregaciones* durante el proceso de colocación pastoral, esta práctica no ha sido suficiente, dada nuestra comprensión de comunidades saludables. Las congregaciones, entonces, tienen que estudiar este documento y administrar la herramienta de evaluación cada cinco años. Los resultados de la evaluación y las acciones previstas deben ser compartidos con el/la Ejecutivo/a del Distrito. La oficina del Distrito mantendrá una copia del más reciente estudio con el propósito de la rendición de cuentas y el mantenimiento de registros. Esta información estará disponible sólo para la congregación a medida que comience con su evaluación regular de los cinco años. Además, el personal de la Denominación trabajará con los Ejecutivos del Consejo del Distrito para desarrollar recursos de estudio y herramientas de formación.

La autoevaluación de la congregación y de cualquier consejo del distrito o del Comité Permanente está destinada a fomentar la congregación en sus esfuerzos hacia la fidelidad a la voluntad de Dios, para que el cuerpo de Cristo pueda vivir mejor en obediencia y unidad.

Cualquier código de ética es sólo tan bueno como la determinación de mantenernos unos a otros responsables de los valores y los comportamientos descritos. Dentro de la congregación esta resolución es especialmente importante, dada la cultura de la comunidad y de las muchas relaciones solapadas dentro de ella. A veces es simplemente más fácil dejar que las acciones queden sin respuestas, en aras de una mayor tranquilidad, o en aras de mantener las relaciones entre los miembros. Sin embargo, el modelo de discipulado presentado en las Escrituras señala el estímulo mutuo como medio de aumentar la fidelidad. Los valores expresados en este código de ética, nos guían, entonces, hacia la consolidación de comunidades saludables mediante la presentación de expectativas claras y estableciendo las normas para la corrección de la disciplina y la responsabilidad compartida.

Sin embargo, hay ocasiones de mala conducta que requieren estructuras y procesos intencionales. Muy a menudo estos asuntos conciernen al personal de la congregación y los negocios. Dado que estas ocasiones son excelentes ejemplos de relaciones duales o ejercicio de cualquier influencia indebida, es esencial que se introduzcan terceras partes para guiar el proceso de confrontación y resolución.

Las sugerencias para el proceso a continuación siguen el ejemplo del discipulado descrito en Mateo 18. Se supone, sin embargo, que las conversaciones individuales ya han tenido lugar. Cuando esas conversaciones no resuelven el conflicto o la preocupación, entonces este proceso debe comenzar:

1. Cualquier miembro de la congregación que perciba una violación de la responsabilidad fiduciaria puede contactar a los líderes del distrito con respecto a sus preocupaciones. El equipo de liderazgo del distrito o el comité ejecutivo servirán como la comisión de investigación. Cuando un problema de mala conducta se plantee con el liderazgo del

distrito, la notificación del caso será compartida con el personal apropiado de la denominación. El ejecutivo/a del distrito y el personal de la denominación actuarán en calidad de consultores durante la investigación.

Este proceso inicial de investigación se centrará en lograr claridad con respecto a las interrogantes presentadas en la queja. El liderazgo del distrito se reunirá con los líderes de la congregación, así como las otras personas involucradas. En la medida de lo posible, estas conversaciones son para trabajar hacia la restauración, en lugar de la acusación y el castigo.

2. Si estas conversaciones resultaran en más impasse, la dirección del distrito llevará la preocupación a la junta del distrito. Se invitará al liderazgo de la congregación a continuar discutiendo sobre las preocupaciones y las implicaciones de un posterior desacuerdo. El objetivo de esta reunión, al igual que el de la investigación inicial, es restaurar la relación y la conducta apropiada.
3. Si no se cumplen estos objetivos, ya sea desde el punto de vista de la congregación o del distrito, el/la delegado/a del Comité Permanente pasará el asunto al Comité Permanente como el órgano adjudicador de la denominación. Esta conversación, por la naturaleza de los organismos implicados, es la autoridad final en cuestiones de política y disciplina.

D. EL CÓDIGO DE ÉTICA

Como parte del cuerpo de Cristo, cada congregación se esfuerza por actuar con integridad en sus interacciones diarias con los que están fuera de la iglesia.

1. Nos esforzamos por vivir de acuerdo con el mandato del Evangelio de que nuestro sí sea sí, y no sea no, especialmente en lo que respecta a los estatutos civiles. Honramos el trabajo creativo de otros por medio del acatamiento de los permisos de derechos de autor y la compensación de aquellos que comparten su trabajo creativo con nosotros.
2. Nosotros encarnamos nuestra postura tradicional de los Hermanos de la separación de la fe, de la política, absteniéndonos de usar nuestro estatus sin fines de lucro, para apoyar candidatos políticos.
3. Buscamos mantener la integridad de la comunidad empresarial mediante el cumplimiento de las fechas de vencimiento de factura, no abusando de los privilegios del descuento, no solicitando dádivas de manera coercitiva o amenazante y no compitiendo de manera desleal, con las empresas locales en el comercio de productos y servicios.
4. Nuestra integridad también nos desafía a trabajar de manera transparente en la medida en que evitamos relaciones duales o conflictos de intereses.
5. Nos esforzamos por ser testigos de la paz de Cristo en nuestras relaciones entre unos a otros y nuestra comunidad en general, especialmente al compartir nuestro mensaje y los recursos y la forma en que hablamos de cuestiones políticas del día.

Como parte del cuerpo global de Cristo cada congregación busca ser fiel a la oración de Cristo por la unidad, a través de la oración y el apoyo de la iglesia localmente, confesionalmente y universalmente.

6. Buscamos vivir nuestra alianza con la denominación y el distrito, apoyando su programa local, nacional e internacional mediante el envío de delegados a las conferencias anuales y del distrito, a través de donaciones de tiempo y dinero, y sobre todo, a través de nuestras oraciones.
7. Reconocemos que otras comunidades cristianas que nos rodean son hermanos y hermanas en la familia de Dios. Nosotros no tratamos de hacer proselitismo entre nuestras comuniones hermanas. En lo que respecta a otras religiones, tratamos de comprender y ser respetuosos de sus creencias y prácticas. Aunque el desacuerdo sea inevitable, buscamos entrar en conversaciones públicas con gracia y compasión, en lugar de miedo y desconfianza.
8. Apoyamos causas u organizaciones que reflejen la comprensión histórica y teológica de la iglesia y evitamos la asociación con grupos que puedan perjudicar nuestra misión establecida.

Como una comunidad de discípulos que sigue el camino y las enseñanzas de Jesucristo, la congregación busca tratar a unos y otros con amor y respeto, dirigiendo los asuntos de la iglesia abiertamente y de acuerdo con nuestras creencias.

9. Compensamos adecuadamente a los oradores invitados, pastores interinos, y cualesquiera otros líderes que presten servicios profesionales para la congregación.
10. Somos un pueblo de reconciliación y tratamos de resolver conflictos o inquietudes a través de medios pacíficos, en lugar de recurrir a los tribunales públicos para una resolución.
11. Trabajamos para exhibir amor y respeto a todas las personas y asegurar que cada persona tenga acceso a nuestras instalaciones y ministerios. Aspiramos a ser sensibles ante las personas con necesidades especiales y tratamos de acomodarlas con el acceso adecuado a nuestro culto y servicios pastorales.
12. Buscamos conscientemente la armonía y la unidad en todos los aspectos de nuestro programa y asociación, luchando por el consenso en nuestras decisiones y relacionándonos unos con otros en el Espíritu de Cristo, en el vínculo de amor.

Nuestro llamado al discipulado nos impulsa a fomentar e instruir a nuestros miembros en el mantenimiento de estilos de vida, actitudes y acciones que reflejen el ejemplo y las enseñanzas de Cristo.

13. Nosotros administramos nuestro tiempo, talento y tesoro como recursos para la misión común de la iglesia de Cristo. Nuestros líderes administran de manera responsable, todos los recursos y fondos confiados a ellos en el ejercicio de sus funciones.
14. Abordamos rápidamente los casos de disidencia entre nosotros y tenemos un método en marcha para buscar la resolución y la reconciliación.

15. Cultivamos un espíritu de agradecimiento y generosidad en toda nuestra vida, especialmente expresándoles nuestra gratitud a todos aquellos que hacen una contribución significativa al trabajo y el culto de la iglesia, porque todo lo que tenemos, es un regalo de Dios.
16. Nos empeñamos por mantener un ambiente y un programa libre de abuso y acoso sexual, psicológico o físico, prestando especial atención a la protección de los niños, los ancianos y los discapacitados. En el caso de una acusación de abuso o acoso, vamos a tratarla abiertamente, sin demora e imparcialmente, con el fin de detener la conducta en quistión, cuidamos a todas las víctimas, efectuamos cambios en el infractor y buscamos la reconciliación.

El trabajo de una congregación, especialmente los acuerdos contractuales con el personal, crea cuestiones éticas únicas (Responsabilidad fiduciaria).

17. Nos esforzamos por ser justos y equitativos en nuestro apoyo a nuestro personal, adoptando las *Guías para Sueldos y Beneficios del/de la Pastor/a* como nuestra guía para determinar cuál es la compensación adecuada. Cuando nos desviamos de estas directrices, ajustamos las expectativas y los requerimientos de tiempo apropiados a la escala.
18. Proporcionamos una cultura de apoyo y cuidado de nuestro personal a través de un comité asesor que se reúne regularmente con los miembros del personal, en calidad de defensa y asesoría. Este grupo facilitará oportunidades regulares para la evaluación del desempeño de todo el personal, proporcionando oportunidades para el aporte apropiado de la congregación.
19. Valoramos el ministerio de nuestro actual liderazgo pastoral y desalentamos a nuestros miembros de invitar a los pastores anteriores a volver a realizar funciones pastorales, tales como bodas y funerales. Tratamos las amistades con los pastores anteriores con especial cuidado, a fin de no socavar el ministerio del liderazgo pastoral actual.
20. Nos esforzamos por ser abiertos y transparentes en nuestra organización y confiamos en el ministerio de todos los creyentes en nuestro medio, mediante la identificación y el cuidado de los dones y habilidades de nuestros líderes. Esperamos que nuestros miembros llamados al liderazgo ejecuten las obligaciones de su cargo, de conformidad con los estatutos de la congregación. Encomendamos a nuestros líderes el trabajo de la iglesia y esperamos que les permita evitar hacer valer la influencia indebida en los asuntos de la congregación o la búsqueda de favores por la naturaleza de su posición.
21. Conducimos las reuniones abiertamente, excepto cuando la agenda pueda tratar problemas confidenciales del personal y espere un diálogo transparente y honesto de todos nuestros miembros en todo momento. Pedimos que nuestros miembros no traten de influir en las decisiones fuera de los foros abiertos establecidos, a través de reuniones y alternativas cerradas, o mediante campañas a través de los medios de comunicación alternativos, en cartas, por teléfono o por la Internet.

22. Mantenemos nuestras propiedades y las finanzas en fideicomiso para la denominación. Cuidamos de ellas como si fueran propias y tienen disposiciones en las escrituras y estatutos de la congregación para identificar el distrito o su sucesor como el destinatario de todos los bienes y las finanzas, en caso de que la congregación se disuelva o abandone la denominación.

V. DESACUERDO DE LA CONGREGACION CON LAS DECISIONES DE LA CONFERENCIA ANUAL

La Conferencia Anual del 2004 aprobó el informe de un comité de estudio asignado para analizar una interrogante que preguntaba cómo las congregaciones podían estar en desacuerdo con las decisiones de la Conferencia Anual, sin embargo, seguían estando, en lo posible, en comunión perfecta con sus congregaciones hermanas, incluyendo cómo las juntas del distrito deberían responder a estas situaciones. El documento debe ser leído en su totalidad para obtener todos los antecedentes y el impacto del informe. La siguiente es la sección que da sugerencias para el proceso y la orientación al distrito para su respuesta a las congregaciones en desacuerdo³⁰.

A. SUGERENCIAS PARA EL PROCESO

Debido a que las congregaciones pueden estar en desacuerdo con las decisiones de la Conferencia Anual, es apropiado considerar un proceso cuando el desacuerdo sea evidente. Debido a que el desacuerdo está muy afectado por las circunstancias individuales y únicas, y a menudo debe considerarse sobre una base caso por caso, lo siguiente no pretende ser política que deba aplicarse de manera unilateral a lo largo de la denominación para cada caso individual. Más bien, se pretende describir amplios parámetros en los cuales se espera que las congregaciones y los distritos puedan encontrar sugerencias que nos ayuden a trabajar por la reconciliación y la resolución satisfactoria dentro de nuestra comprensión de la comunidad. El objetivo del siguiente proceso es encontrar la verdad de Dios juntos, en una comunidad cristiana respetuosa. Se espera que cualquier congregación que se sienta dirigida a estar en desacuerdo con las decisiones de la Conferencia Anual, debiera asumir una responsabilidad especial para iniciar un diálogo ampliado con los demás en la denominación de su elección. De este modo, la congregación no debe asumir automáticamente el papel de profeta, sino más bien, tratar de ejemplificar y fomentar un espíritu de búsqueda de la mente de Cristo en medio de la diversidad en el discernimiento

B. ORIENTACIÓN PARA LA CONGREGACIÓN

Se espera que las congregaciones reconozcan un pacto fundamental dentro de la denominación “para apoyar fielmente el programa de la Iglesia de los Hermanos, reconociendo las promulgaciones de la Conferencia Anual de la Iglesia de los Hermanos como tener la fuerza que rige su vida”³¹ y que “la congregación tiene una responsabilidad ética para apoyar la denominación”³². En consecuencia, el desacuerdo con una decisión de la Conferencia Anual debe ser una rara excepción en lugar de un evento común. Cuando existe el desacuerdo, a la congregación se le anima a:

- Completar un estudio a fondo de la acción de la Conferencia Anual incluyendo entendimientos bíblicos, interpretaciones históricas y cualesquiera recursos bibliográficos sugeridos;
- Buscar el consejo del/de la ejecutivo/a del distrito y participar en conversaciones en relación con el desacuerdo antes de considerar cualquier acción de la congregación. Si la integridad de la comunidad, el cuerpo de Cristo, debe ser preservado, la congregación debe participar en conversaciones antes de la adopción de medidas que podrían ser mal interpretadas y vistas como desafío y deslealtad;
- Buscar el consejo adicional de personas familiarizadas con la acción de la Conferencia Anual y que puedan proporcionar una explicación útil. Estas personas podrían incluir miembros del Comité Permanente del distrito, miembros de la Junta de la Misión y el Ministerio y funcionarios de la Conferencia Anual;
- Dar oportunidad para que las voces dentro de la congregación a ser escuchadas, dando consideración especial a la conducta cristiana básica y proteger a aquellos que puedan tener una opinión minoritaria.

Si los esfuerzos para resolver el desacuerdo no tienen éxito y es evidente que el desacuerdo será un obstáculo para continuar con la relación de la congregación con la iglesia en general, el liderazgo de la congregación debe escribir una carta al liderazgo del distrito bosquejando:

- los detalles del desacuerdo citando la acción específica de la Conferencia Anual;
- Una descripción minuciosa de la posición de la congregación;
- Lo que la congregación ha hecho en un intento de comprender la acción de la Conferencia Anual;
- Lo que la congregación ha hecho en un intento de resolver el desacuerdo con la acción de la Conferencia Anual;
- Cómo este desacuerdo impactará el ministerio de la congregación;
- Qué medidas, en su caso, la congregación está considerando como resultado del desacuerdo;
- ¿Qué tipo de respuesta le gustaría recibir la congregación de parte del liderazgo del distrito?

¹ Esta sección de la "Estructura Congregacional" se toma de las Minutas -2000 (2000-2004), "Estructura de la Congregación", 204-231, la cual ofrece a las congregaciones un nuevo modelo de organización. Los principales cambios de la política anterior incluyen: 1) énfasis en la misión, la visión y las funciones básicas; 2) un equipo de liderazgo en lugar de una junta de la iglesia; 3) equipos ministeriales en lugar de comisiones; 4) un proceso de discernimiento de dones en lugar de elecciones; 5) integración del ministerio de diáconos en la estructura de la congregación; y 6) la formación de un comité de relaciones pastorales. Las secciones sin cambios por este nuevo

-
- modelo vienen en gran parte de las Minutas - 1964 (1955-1964), " Organización y Política de la Congregacion, 306-318.
- ²1987- Minutas (1985-1989), "Las Revisiones de la Política de los Hermanos," 489-490.
- ³1985- Minutas (1985-1989), "Estudio de la Membresía", 129-131.
- ⁴2000 -Minutas, "Estructura de la Congregación," 208.
- ⁵2002- Minutas (2000-2004), "Actualización de la Política del Discipulado y la Reconciliación", 726-735. La Política del Equipo Shalom se encuentra en el capítulo 3 de este manual.
- ⁶2000- Minutas, "Estructura de la Congregación," 213-214; 1983 - Minutas (1980–1984), "Cargo del Diacono", 560-571, especialmente y 570; 1997- Minutas (1995-1999), "El Ministerio de Diáconos en la Iglesia de los Hermanos, Consulta: Cargo de Diacono," 556-571.
- ⁷Vea 1997 - Minutas (1995-1999), "El Ministerio de los Diáconos en la Iglesia de los Hermanos, Consulta: Cargo de Diacono", 570.
- ⁸1987 -Minutas (1985-1989), "Las Revisiones de la Política de los Hermanos," 490. Basado en 1954- Minutas (1945-1954), "Mantener los Archivos de las Iglesias," 215.
- ⁹1965- Minutas (1965–1969), "Organización del Distrito y las Relaciones", 29.
- ¹⁰Vea el capítulo 5 de este capítulo, "El Ministerio".
- ¹¹La política subsecuente en relación con el papel y la función del moderador de la iglesia local se adoptó en 2004. Vea 2004- Minutas (2000-2004), "Las Funciones y Cualificaciones Del Moderador de la Iglesia local ", 1251-1254, que se reproduce en la sección II del presente capítulo.
- ¹²La lista de las funciones de los equipos del ministerio se basa en las directrices elaboradas por la Junta General anterior en 1974, en respuesta a una petición de que las descripciones breves de las minutas de la Conferencia Anual fueran ampliadas y aclaradas. Las directrices adicionales aparecen en *Desarrollando Nuevas Congregaciones en la Iglesia de los Hermanos: Un Manual para Nuevos Plantadores de iglesias* (Junta General de la Iglesia de los Hermanos, 1983) y *Liberación del Poder: Un Manual de Políticas y Directrices para Ayudar a las Congregaciones en su Desarrollo y Renovación* (Junta General de la Iglesia de los Hermanos, 1986).
- ¹³Para antecedente, vea 1971- Minutas (1970-1974), "Estudio del Año de la Iglesia", 156-157; y 1973-Minutas (1970-1974), "El Año Pastoral y el Año de la Iglesia", 352-353.
- ¹⁴2004- Minutas (2000-2004), "Las Funciones y Cualificaciones del Moderador de la Iglesia Local", 1251-1254
- ¹⁵1955-Minutas de (Minutas de la Conferencia de la 169ª Conferencia Anual de la Iglesia de los Hermanos). "Las funciones de un Anciano", 9-11. Nota: esta parte de las 1955- Minutas no aparece en el volumen publicado de las 1955-1964- Minutas.
- ¹⁶1967- Minutas (1965–1969), "Una nueva base de la Ancianía", 235.
- ¹⁷2000 Actas (2000-2004), "Estructura Congregacional", 222.
- ¹⁸Minutos 1971 (1970-1974), "Procedimientos de fusión", 154; definiciones desde la 150-151.
- ¹⁹1971- Minutas (1970-1974), "Procedimientos de fusión", 153. La política del distrito referidas aquí se pueden encontrar en la sección IV "Las Relaciones del Distrito con otros Cuerpos de la Denominación" del capítulo 3 de este manual.
- ²⁰2014- Minutas, " Política de la Ética de la Congregacion ", 258-274.
- ²¹*Manual de Organización y Política del 1992*, 119.
- ²²Introducción de la sección A.6. en la descripción general del archivo de esta edición de diciembre del 2015 de este manual.
- ²³Sección I.C.4.6. "La Iglesia de la Denominación" en este capítulo.
- ²⁴Sección I.A. "Relación de Confianza" en el capítulo 6 de este manual.
- ²⁵Sección I.C.4.b. "La Iglesia de la Denominación" en este capítulo.
- ²⁶Introducción sección A.3. En el archivo Resumen de esta edición de diciembre de 2015 del manual.
- ²⁷Sección I.C.5.a. "Significado de Membresía" en este capítulo.
- ²⁸2008-Minutas (2005-2008), "Actualización a la Ética Ministerial", 1205-1231. La Ética en la Política sobre las Relaciones Ministeriales se encuentra en la sección II del capítulo 5 de este manual.
- ²⁹La Sección IV de la Ética en la Política sobre las Relaciones Ministeriales, "Proceso para el Tratamiento de las Quejas sobre Mala Conducta Ministerial", se puede encontrar en la sección II.D. del capítulo 5 de este manual.

³⁰ 2004- Minutas (2000-2004), "Interrogante sobre el Desacuerdo de la Congregación sobre las Decisiones de la Conferencia Anual", 1276-1277.

³¹ 2000 - Minutas (2000-2004), "Estructura de Congregación," 206.

³² 1996 - Minutas (1995-1999), "Declaración de Ética para las Congregaciones en la Iglesia de los Hermanos", 331.