

*Sistema  
De  
Gobierno Menonita  
Para  
Liderazgo  
Ministerial*

**Sección V**

**Éticas en El Ministerio**

Traducido al español del Libro “A Mennonite Polity for Ministerial  
Leadership” por Pastor José López (CIMH)

## **A. Introducción**

Éticas para ministros, líderes congregacionales, conferencia y personal denominacional están basados en el convenio relativo con Dios expresado en Jesucristo, un convenio el cual es renovado en el poderío del Señor. Este convenio es formado con Cristo y la iglesia en el bautismo y es fortalecido a través de cada momento de gracia experimentado en el cuerpo de Cristo.

Las normas de la ética son establecidas para crear y mantener afecto, cuidado y relaciones responsables dentro de la iglesia. La iglesia reconoce el valor de reglas y principios para asistir en el desarrollo de éticas para líderes congregacionales, ministros, ministros conferenciales (supervisores/obispos) y administradores.

## **B. Principios Generales**

### **1. Sistemas de rendición de cuentas para Pastores.**

Personas en ministerio pastoral desarrollan múltiples relaciones de rendición de cuentas con los ancianos/diáconos, el presidente y la junta de la iglesia, y los ministros de la conferencia (supervisores, obispos). En algunos organismos culturales la rendición de cuentas puede tomar una forma diferente. El memo de entendimiento se ocupa de esos asuntos como descripción de trabajo, "la revisión de ministerio" proceso de planeamiento (el cual puede ser iniciado por el pastor o los ancianos/diáconos) y configuración regular de un flujo de información mutua, sustentar, de referencia concejal y apoyo. Principios que guían a ambos pastor y líderes congregacionales incluyendo, la salud de la congregación, sensibilidad de las necesidades ministeriales y la preocupación de no lastimar individual o contribuir en el fracaso del ministerio.

### **2. Rendición de cuentas para los Ancianos/Diáconos/ Ministros secular**

Líderes congregacionales tienen un sistema de rendir cuentas dentro de las congregaciones donde ellos sirven. La descripción de trabajo provee clarificación sobre responsabilidades y obligaciones. Revisiones regulares del trabajo de ellos provee retroalimentación y rendición de cuentas como también apoyo. Reuniones periódicamente para confraternizar y estudiar con otras personas encargadas con similares responsabilidades son otra forma de rendir cuentas.

Pleitos exitosos en contra de líderes congregacionales electos y pastores han creado conciencia de las responsabilidades de estas oficinas y la necesidad de unos sistemas claros de rendir cuentas.

### **3. Rendimiento de cuentas para ministros en oficinas confeccionales y conferencia**

Personas llamadas a estas oficinas de la iglesia rendirán cuentas a ambas, a la congregación en la cual ellos tienen membresía y a la conferencia la cual les ha otorgado la credencial (ver gráfico en la página 82). Ministros de la conferencia también rendirán cuentas a sus compañeros de otras conferencias a través de reuniones regulares lo cual proveerá consjería y estímulo. Todos los líderes de conferencia deben de rendir cuenta a un comité de la conferencia lo cual establezca acuerdos escritos definiendo cual es el significado de rendimiento de cuenta en las conferencias particulares de ellos.

### **4. Rendimiento de cuenta de ministros a la conferencia**

El ministro respeta la conferencia y denominación y asertivamente promueve inquietudes de la conferencia y confesionales en la congregación. El ministro rendirá cuenta a la conferencia del área como así también a la congregación. Asistencia regular a las secciones de la conferencia y a grupos ministeriales locales es esperada. El ministro tomará seriamente el consejo y apoyo del supervisor o del ministro de la conferencia y del liderazgo de la conferencia.

### **5. Rendimiento de cuentas entre personas en el ministerio pastoral**

El ministro no intervendrá en el ministerio de otras personas ni en su congregación, otras congregaciones u otras instituciones eclesiales a menos que no sea apropiadamente autorizado por miembros pertinentes o invitado a hacerlo por todos los miembros envueltos. El ministro se abstendrá de promover a favor de una de las partes en una disputa y de no ridiculizar la integridad o ministerio de otros ministros, miembros de la junta o administradores que han sido llamados a ministerio en ese contexto.

Personas en ministerio pastoral continuamente participan de la consejería con otros (e.g., grupo distrito ministerial), incluyendo la configuración pastoral ecuménica. Precaución y honestidad son reflejadas en referencias escritas para colegas.

Apoyo consocio es dado a otros colegas en tiempos personales, familiar o crisis congregacional y como un nuevo colega hará ajustes.

## **C. Uso de Poder**

Personas en el ministerio pastoral necesitan reconocer la tentación de explotar el poder. Ellos buscan ser autorizados en vez de autoritarios. En tiempos de conflictos o controversias, el ministro recibe conserjería tanto de adentro como de afuera de la congregación para discernir si el asunto pertenece a la congregación o si es una reflexión de su liderazgo.

Es necesario reconocer nuestras limitaciones así como las de otros. El ministro evitara favoritismo, participación en grupos o formar un grupo alrededor de el/ella. Personas en el ministerio pastoral se abstienen de cultivar un estilo "solitario", pero más bien trata de mejorar la cooperación e interdependencia con otros líderes en la congregación. La postura es "nuestra iglesia" en vez de "mi iglesia".

Personas en el ministerio pastoral manifiestan un comportamiento administrativo apropiado, transmitiendo la información, ofreciendo consejería y apoyo, y manteniendo la postura de atención, precisión y competencia. El ministro confía en la habilidad de la congregación en hacer decisiones y traer la apropiada perspectiva teológica a este proceso. La función es que ambos sean guías y facilitadores.

### **Relaciones Familiares**

El ministro buscara mantener un balance sano entre la iglesia, esposa/so y familia. El /ella manifiestan una sana diferencia de esposo e hijos, de la posición de pastor. La esposa/so del ministro es animada a desarrollar su propio sentido de identidad, y mantener claridad a cerca de esta separación de identidad con los líderes congregacionales. Demandas de trabajo están en equilibrio de acuerdo al tiempo conyugal y familiar.

### **Cuidado de si Mismo**

La habilidad del ministro para proveer cuidado pastoral para otros es basada en un apropiado cuidado de si mismo. El ministro informa al liderazgo congregacional cuando el equilibrio entre sus propias necesidades y las expectativas de la congregación se están saliendo de equilibrio. Su salud debe de ser cuidada tomando un tiempo para si mismo, apoyo apropiado y sistema de rendir cuentas, rendición de cuenta de otros, dirección espiritual, consejería y una fuerte relación conyugal y familiar. Mientras se asume que el ministro tenga una fuerte ética de trabajo, es también crítico que el ministro tenga una fuerte "ética de descanso."

Crisis acumuladas pueden crear gran estrés personal, y el ministro debe ser consiente del valor de buscar apoyo y/o consejería pastoral de otros o la de ministros de la conferencia. Evaluación razonable de las necesidades propias así como la comprensión escrita acerca de otros sistemas de apoyo dentro de la congregación pueden aliviar algo del estrés. Competencia en el ministerio y un saludable límite de crecimiento son mantenidos a través de cursos de educación continua y seminarios.

## Sexualidad

Nuestros anhelos mas profundos para Dios estan relacionados con nuestra necesidades de intimidad con otros seres humanos. Anhelos espirituales estan relacionados con nuestra sexualidad que algunas veces nos da energía para el ministerio. Todos los ministros esten sirviendo dentro de una congregación o un ministerio fuera de la congregación, necesitan estar claros sobre relaciones adecuadas.

Algunas veces, sin embargo las relaciones se desarrollan inadecuadamente. Porque los ministros se otorgan la autoridad y el poder en la iglesia tales relaciones inadecuadas resultan en gran dolor y pena para la victima.

Es imperativo de que el ministro resista toda tentación a desarrollar tales relaciones inadecuadas. Porque el poder y la autoridad implícita en la oficina ministerial, tales inadecuadas relaciones constituyen en el acoso sexual o abuso. *(De, Guías para la Disciplina con Respecto a las Credenciales Ministeriales).*

Inusual atención del pastor incluyendo estas cosas como, regalos, frecuentes llamadas telefónicas, cartas, visitas privadas y el mantenimiento de una especial espiritualizada relación.

- No solicitados o indeseables coqueterías, los avances o propuestas.
- Conversaciones sobre sexo o insinuaciones.
- Graficas o comentarios degradantes acerca de la apariencia de otras personas, vestuario, cuerpo.
- Enseñar objetos o retratos sexualmente sugestivos.
- Bromas con contenido sexual o gestos ofensivos.
- Preguntas sexuales o intrusivas acerca de la vida personal de las personas.
- Descripción explícita de las experiencias sexuales del ministro.
- Abuso de familiaridades o diminutivos como “querida/o” “nena/nene” “dulce”.
- Contacto físico innecesario, como tocar, abrazar, pellizcar, dar de palmadas, besar.
- Pitar, piropos
- Malicia
- Exposición sexual de los genes.
- Asalto físico o sexual.
- Relaciones sexuales o violación sexual.

La guardia contra el auto-engaño de tal cuestión, los ministros usaran referencia y Consultas para apoyo y asesoramiento, asimismo los ministros reconocen el Entendimiento de las limitaciones personales, las zonas de la tentación y el Aumento de los límites.

Celibato es lo estandar para personas solteras y relaciones heterosexuales monógamas para personas casadas. Pastores solteros deben guardarse de no aislarse; ellos deben desarrollar relaciones que los apoyen.

Tales relaciones contribuyen al bienestar social y espiritual del pastor.

El cortejo dentro de la congregación donde se sirve es desalentador.

## **Confidencialidad y la Búsqueda de la Verdad**

Confidencialidad requiere vigilancia. Acciones disciplinarias pueden ser traídas en contra del ministro por violación de confidencialidad. Pastores y ancianos/diáconos desarrollan un entendimiento alrededor de cada uno de ellos en torno a lo que se puede compartir en una reunión de ancianos/diáconos. Cuando se trata con miembros que están enfermos o en el hospital, el pastor no divulgará la información del paciente a menos que este le de permiso para hacerlo; si el paciente el/ella no puede hablar por sí mismo la familia debe de dar tal permiso.

Todos los líderes de la iglesia tienen la responsabilidad de modelar y entrenar a otros a decir la verdad en el amor, evitando la tendencia a implicar "triángulo" a otros en nuestras inquietudes (decirle a una tercera persona lo que le debió decir a la persona que le ofendió). Ancianos/diáconos deben animar a los miembros a hablar directamente con el ministro acerca de inquietudes en relación con el ministro, en vez de hablar indirectamente al ministro mediante los ancianos/diáconos. En casi todos los casos, Jesús enseñó acerca de ir primero al hermano o hermana que te ha ofendido (Mateo 18:15-20) es la base para tal verdades. El líder no repite la queja a otros en beneficio a la persona ofendida, pero en vez ayuda a la persona ofendida a hablar la verdad acerca de el/ella misma.

Del mismo modo, conferencias de ministros y administradores deben de tener integridad en sus consultas. Tal integridad es encontrada por el intercambio de información sobre la honestidad de difícil instalación de candidatos al ministerio pastoral, mediante el intercambio de información con otras conferencias o denominaciones, y por la franqueza con los candidatos ministeriales que no son aptos para el ministerio pastoral.

A su vez el ministro dirá la verdad acerca de el/ella misma, obteniéndose de engaños o exageraciones acerca de las credenciales, capacitación, experiencia, historial, las finanzas o convicciones de crimen o vileza morales. El compartir de uno mismo sabiamente, a ser conocido sin vergüenza como un hijo de Dios redimido rompe el poder destructivo secretamente oculto. Uno también tiene el derecho de refrenarse de hablar.

## **Imparcialidad**

Personas en ministerio pastoral buscan servir a todas las personas de la congregación con imparcialidad, reconociendo que uno no puede pastorear a todo el mundo.

Conferencias ministeriales y administrativas con personal confidencial y la información de ocupación, necesita de tratar con justicia e imparcialidad con todos los candidatos ministeriales y congregaciones. Sea en el cuidado pastoral o trabajando con el proceso de la candidatura, uno debe reconocer las tentaciones de rivalidad y los celos.

## **Estilo de Liderazgo**

Ministros mantienen un estilo de liderazgo que sea generoso y cortés pero firme. Las personas en el ministerio pastoral les dan autoridad a los miembros de la congregación en vez de buscar ser el centro de atención. Diferencias pueden ocurrir algunas veces; sin embargo, se espera que las personas en el ministerio pastoral hablen bien de la congregación y otros líderes congregacionales donde el/ella sirve.

## **Relación de la Conferencia con el Pastor y la Congregación**

La conferencia provee ministro de conferencia (o administrador), como un recurso a los pastores, su familia y líderes de la congregación. El ministro de conferencia (o administrador) provee consejería y comparte responsabilidades líderes en la búsqueda pastoral y repasa el proceso, liderato interino, tiempo de crisis o conflicto. Sin embargo, en materia relacionada con la credencial ministerial, la responsabilidad final recae en el área de la conferencia que procesa todas las cuestiones en dar credenciales para ministerio como también la acción disciplinaria relacionada con estos.

Es la responsabilidad de la conferencia establecer una guía en cuanto a funerales, bodas, y otros servicios por pastores anteriores que no degraden la función del pastor presente. Como regla, la congregación romperá el lazo con el pastor anterior.

## **D. Para personas en el Ministerio Pastoral**

### **1. Supervisión del Proceso del Candidato**

El probable pastor tomara la iniciativa de aprender sobre el proceso que se llevara a cabo como el/ella comienza la relación del candidato. El candidato es cuidadoso a respetar la congregación a cada paso del proceso. Si una persona que no miembro de la congregación, oficialmente constituye un comité de investigación que se acerca al candidato, el candidato refiere la investigación al comité de investigaciones.

El pastor candidato demuestra confidencialidad y cuidado cuando busca consejería. Durante el proceso del candidato el pastor puede encontrar útil de ayuda a establecer un grupo de apoyo confidencia para el/ella mismo.

### **2. La Predicacion y la Enseñanza**

El pastor fielmente interpreta las Escrituras y evita la tentación de excesivos temas favoritos. El pastor también se abstiene de jugar a la audiencia y se disciplina a él/ella mismo para comprometer textos bíblicos que son difíciles o personalmente poco atractivo. Predicar apoyos, en una manera franca, de principios anabaptista histórico (e.g., pacifismo, separación de iglesia y el estado, bautismo de creyentes, la autoridad de Escrituras, la teología de la iglesia como el convenido cuerpo de Cristo, etc.) Los sermones no son farisaicos y no manipulan culpa y vergüenza.

Los pastores son favorecidos a ejercitar libertad profética. Tanto el pastor como la congregación busca un estilo de vida coherente con el Sermón del Monte. El pastor amonestara según las enseñanzas de Jesus en Mateo 18. Ataques personales desde el pulpito demuestran hostilidad y no tiene lugar en la predicacion. El plagio es poco honrado, y el uso de material confidencial es un abuso de confianza. En términos generales, una actitud de respeto para la congregación es evidente.

### **3. En el Cuidado Pastoral y Consejería**

En situaciones pastorales, el pastor tiene el poder que se deriva de los conocimientos, experiencias, género, posición social, el cuerpo, función, material de oficina y la autoridad. Consecuentemente, aconsejar es emprendido con gran cuidado para la confidencialidad, seguridad personal para el cliente y el pastor, el reconocimiento de una limitación, y del valor de referencia. El pastor supervisara muy de cerca y controlara el/ella sus propias fantasías y conducta. Es la responsabilidad del pastor de mantener una relación que sea profesional. Observar la rendición de cuentas y el uso de referencias puede apoyar una relación profesional apropiada. Inapropiada conducta sexual en el lugar de consejería por el pastor es totalmente inaceptable, tal conducta es un abuso de confianza, explotador, el abuso, tiene la insinuación del incesto, y puede tener como resultado la conducta suicida del aconsejado.

El pastor es animado a estar familiarizado con las directrices para la consejería publicadas por La Asociación Canadiense para la Educación Pastoral (ACEP), Clínica de Educación Pastoral (CEP), Asociación Americana para el Matrimonio y Terapia Familiar (AAMTF) y con la Directrices para la Disciplina de Ministros de Verificación de Poderes.

### **4. Relación con Otros Líderes Congregacional**

El pastor busca una comprensión clara de la misión de la congregación, o asiste a la congregación a clarificar o desarrollar su misión, ya que es sobre esa base que el pastor trabaja

El pastor modelo de rendición de cuentas por el uso del tiempo, para trabajar en un apoyo, se afirma, el fomento, manera de conciliación, manteniendo el liderazgo de las personas informadas y fomentar la asistencia a conferencias y extenso eventos de la iglesia.

El pastor informa periódicamente a los líderes, en busca de su consejo. En la toma de decisiones y de los conflictos, los mejores regalos que el pastor puede ofrecer son, un procedimiento imparcial, una presencia de preocupación y un marco teológico para resolver el conflicto.

### **5. Relación con la Comunidad**

El pastor representa fielmente a la congregación en la comunidad. La teología de la congregación guíara las acciones sociales. El pastor actúa como un defensor de la relación ecuménica y forma el entendimiento de la congregación de comprensión de la paz, la justicia, y la comunidad. El / ella tiene por objeto mejorar las relaciones entre y en medio de la congregaciones compartiendo recursos en tiempos de crisis y ayudar el auto-entendimiento de la congregación como una parte de la iglesia Cristiana universal.

Dentro de la comunidad, el pastor ejerce la responsabilidad en el mantenimiento de la propiedad / casa parroquial en conformidad con las expectativas y las necesidades familiares. Apariencia personal y estilo de vida son congruentes con la simplicidad y el manejo adecuado y profesional adecuado a la congregación o de una conferencia donde sirves. Esto incluye la responsabilidad financiera para limpiar las deudas contraídas en la comunidad antes de pasar a otra tarea.

## **6. El pastor y los puntos de estrés.**

Durante conflicto congregacional, el pastor, ancianos / diáconos, y el supervisor de la conferencia buscan el lado de asistencia, preferiblemente alguien experto en el manejo de los conflictos / resolución / mediación. Imparcialidad por parte del pastor se incrementará la posibilidad de continuar el ministerio en la congregación.

## **7. Renuncia y Salida de un Compromiso Pastoral**

El pastor deberá procesar cualquier decisión, acerca de la renuncia o terminación de una posición pastoral con el supervisor/ministro de conferencia, como también los ancianos/diáconos de la congregación antes de cualquier anuncio público. Juntos ellos determinarán claramente una fecha de terminación; tal fecha debe de ser con respeto para entendimiento entre el pastor y la congregación acerca de la duración del tiempo, que le darán cuando “le den la notificación”. La fecha de terminación no puede ser usada como una amenaza o como influencia para quedarse mas tiempo. Ambos pastor y congregación son animados a planear un significativo final, así ambos podrán moverse a la siguiente fase de la vida. Ambos buscarán a ser realistas acerca de cuanto tiempo será posible de mantener interés siguiendo la noticia de terminación. (Para información adicional ver también “Paquete de Transición de Ministerio” y “Paquete de Información Congregacional” del Departamento Denominacional de Liderazgo Ministerial.)

## **8. Ética Después de Dejar la Posición Ministerial**

El pastor al cual la posición ha sido terminada usualmente no se queda en la congregación como miembro, pero buscará una nueva casa congregacional y ejercitará gran sensibilidad a el/ella sucesor. La continua aparición de un ex pastor en los puntos de la crisis o en puntos de transición de la vida interfieren con el normal desarrollo de las relaciones entre el nuevo pastor y los miembros. Cuidado pastoral se dejara en manos del sucesor. Invitaciones a participar en bodas y funerales serán negadas. El mejor cuidado pastoral ofrecido por un ex pastor es asistir a este evento en lugar de ejercitar liderazgo público. Retornar visitas a la congregación serán infrecuentes y casuales. En casos donde es imposible o poco probable que un pastor pueda salir el/ella de su congregación después de que su responsabilidad se haya terminado, un grupo de rendición de cuentas puede ser creado para administrar el "pastor emeritus" etapa de ministerio. Este grupo llevará las responsabilidades para el cuidado en la relación entre el emeritus pastor y la congregación. El pastor emeritus es responsable a este grupo por su/de ella relación en la congregación y los controles de este grupo con respecto a todas las solicitudes que pueden venir de las responsabilidades ministeriales. EL nuevo pastor y el supervisor son parte de este grupo de rendición de cuentas y de dar dirección a su funcionamiento. Cuando otros dirigentes abandonar sus tareas, hay que adoptar similar apoyo para el sucesor. Cuando un anciano / diácono u otro líder de la congregación ha mantenido una posición por muchos años, con autoridad y poder acumulado durante su/de ella mandato, se debe tener cuidado de retirarse de este poder y autoridad en la manera que sea justo para el sucesor.

Del mismo modo, a los ministros de la conferencia se les anima a retirarse de la conferencia en la que sirven y se abstengan de adoptar las tareas en esa conferencia, que podría frustrar los intentos del sucesor de ministrar. Es preferible que un ministro de la conferencia deje la conferencia para su próxima misión. En caso de que no es probable, puede ser prudente para la conferencia para crear un grupo de rendición de cuentas similar al grupo "emeritus pastor" que se ha descrito anteriormente.

## **E. Ética para Líderes Congregacionales**

Como líderes que comparten la responsabilidad de guiar la vida congregacional con el pastor y supervisor de conferencias, los ancianos / diáconos ejercerán gran cuidado en el desempeño de sus responsabilidades con integridad y la sensibilidad.

### **1. Éticas en el Llamado a Pastor**

Líderes congregacionales seguirán las directrices de la conferencia en llamar a un pastor. Ellos trabajan cuidadosamente a través de la estructuras de la conferencia antes de ponerse en contacto o llamar a una persona que el pastorado es en otra congregación en la misma conferencia o en otras partes de la Iglesia Menonita.

El llamado a un pastor se amplía, sobre la base de sus poderes, sin limitaciones por razón de género, edad, discapacidades físicas, o raza. Personas que han experimentado fracasos en el matrimonio-son considerados seriamente como candidatos sólo después de un cuidadoso proceso de discernimiento.

Líderes congregacionales iniciaran conversaciones honestas con el candidato sobre el proceso y la forma de como un llamado finalmente será determinado. Una descripción del trabajo por escrito, un contrato por escrito / pacto para el pastor es parte del proceso de la convocatoria (véase la sección III). El liderazgo congregacional mantendrá abierta la comunicación con el pastor y no permitirá una "fiesta" o chismes a existir. Ellos siempre trabajaran a facilitar una buena relación entre el candidato y la congregación.

### **2. La preparación de una Nota de Entendimiento (Pacto de Acuerdo)**

#### **a. Descripciones del Ministerio.**

Una clara expectativa, por escrito de acuerdo con ambos, el pastor y la congregación deberá incluir lo siguiente: descripciones del trabajo, tiempo de obligación, el título de pastor, la rendición de cuentas, las estructuras de apoyo, el proceso de planificación de revisión y comentarios, los honorarios, la disponibilidad durante las vacaciones, etc.

Las expectativas son realistas, no excesivas. Este documento es examinado y revisado periódicamente, para reflejar cambio de expectativas. Donde el pastor sirve a tiempo completo, las actividades ministeriales se producen fuera de la congregación con la aprobación previa de liderazgo congregacional.

En caso de que surjan diferencias, se solicita la recomendación del ministro/supervisor de la conferencia. Algunas congregaciones les resulta útil el crear un Comité de Relaciones Pastor-Congregación (ver # 3 abajo), que es la tarea de atender a la relación entre el pastor y la congregación. (CRPC) El es responsable de la estructura administrativa de la congregación (por ejemplo, El Concilio de la Iglesia) en el caso de que la recomendación y el procesamiento adicional sean necesarios.

#### **b. Salario**

El salario pagado al pastor está en consonancia con el entrenamiento del pastor, experiencia y responsabilidades, el salario es también apropiado para los costos locales de vida. El salario se revisa anualmente en consulta con el pastor. Algunas conferencias (tales como La Conferencia de Menonitas en Canadá) publica anualmente las directrices, así como de Servicios de Liderazgo Ministerial (GC) y la Junta Menonita de Ministerios Congregacionales (CM).

#### **c. Nota de Beneficios**

Los beneficios son esas cosas, además de los sueldos en efectivo, que incluyen cosas tales como la jubilación parcial a largo plazo y los seguros de invalidez, las prestaciones médicas, la salida en crisis familiar, la salida por maternidad, vacaciones, año sabático, el subsidio de educación continua, y el subsidio de libros / revistas .Reembolso de los gastos incurridos en nombre de la congregación no se consideran beneficios. Tales reembolsos incluirá coche, comidas acogió en nombre de la congregación, y los gastos de asistencia a las reuniones de la conferencias de la zona, Conferencia General /La Asamblea General, etc.

#### **d. Termino de Servicio**

En algunas tradiciones, el entendido "período de servicio" es de tres o cuatro años. En otras tradiciones, el período de servicio es de composición abierta, sin establecer la duración presumida. El Memorandum de Entendimiento (o Pacto de Acuerdo) debe especificar las expectativas.

#### **e. Honorarios**

La congregación proveerá por escrito la comprensión respecto de los honorarios por servicios (honorarios) realizado por el ministro.

#### **f. El empleo a tiempo parcial**

Cuando un pastor es contratado menos de un empleo a jornada completa, el ajuste del volumen de trabajo es lo adecuado. El pastor elige una vocación a tiempo parcial, en consonancia con las creencias de la congregación, que no interfieran con el servicio eficaz congregacional.

### **3. Relaciones Pastor -Congregación**

A congregaciones grandes se les anima a establecer una Comisión de Relaciones Pastor Congregación; este grupo se encarga de atender a la relación entre el pastor y la congregación. Sin este comité, los ancianos / diáconos son por lo general el grupo de apoyo del ministro y de la rendición de cuentas .En cualquier caso, la relación mutua es uno de las recomendaciones, el apoyo y la permanente actitud del curso de la retroalimentación. Los líderes congregacionales que se relacionan más estrechamente con el pastor pueden hacer ministerio un viaje compartido con alegría o una experiencia herida.

En un momento de crisis personal (como la enfermedad de un ministro o miembro de la familia, la muerte en la familia, dificultades emocionales o psicológicas los dirigentes / diáconos irán la segunda milla, ofreciendo amor, confianza y apoyo personal para la ministro y la familia, y ajustar su/de ella el volumen de trabajo en consecuencia.

El ministro de la conferencia / supervisor es notificado (con el permiso del pastor) que le dara una recomendación adicional de apoyo. Similarmente, un proceso de revisión puede ser un momento de gran trauma para el ministro. El lider congregacional y el supervisor proveerán el cuidado pastoral al ministro durante este tiempo.

#### **4. Relacionarse con un Nuevo Pastor**

Cuando entra un nuevo ministro a una congregación, una nueva relación se establece con los ancianos / diáconos. Los líderes congregacionales cuidadosamente se enfocaran en la nueva relación, evitando comportamientos o actividades que impidan el desarrollo de la nueva relación. En consecuencia, los ancianos / diáconos amoldaran el comportamiento congregacional que permita que la relación con el anterior ministro se caiga.

Concretamente, esto significa la disminución de las invitaciones de los miembros de la congregación para que el ex ministro oficialice en los funerales o bodas; los ancianos / diáconos pondrán en lugar todas dinámicas pastoral firmemente en las manos del nuevo ministro.

Al brindar ese liderazgo, los ancianos / diáconos crearán un entorno en el que los miembros de la congregación les será más fácil trasladar su amor y apoyo al nuevo ministro.

El pastor y los ancianos / diáconos harán un esfuerzo sincero por entender y cumplir con las responsabilidades en la Memorandum de Entendimiento /descripción de ministerio y descripción del trabajo congregacional.

#### **5. Solicitud de Afuera**

Peticiones que quedan fuera del trabajo pastoral habitual deben revisarse conjuntamente por el ministro y los ancianos / diáconos; esto incluye la petición de los que no son miembros para servicios tales como bodas y funerales.

### **F. Éticas para Guías de Otras Situaciones**

#### **Cuando las relaciones de un pacto se rompen**

Desgraciadamente, hay momentos en que el ministro abusa de la confianza depositada en él/ella por la congregación. Algunas veces estos abusos dañan gravemente la relación del pacto entre la congregación y sus dirigentes, y el ministro.

En tal situación, la conferencia del área (a través del supervisor de la congregación o el ministro de conferencia) establece un Comité Ministerial para la Audición y la Revisión. Los siguientes son ejemplos de violaciones de la confianza de un ministro que pudiera justificar una audiencia y el proceso de examen (para obtener una descripción detallada, (vea, La Directrices para Disciplinas de Ministros en Relación a la Verificación de Poderes)

- **Violaciones de confidencialidad**

- El esfuerzo por subvertir o causar de que una congregación retire su membresía de las conferencias.
- Intencionados engaños y deshonestidad, incluyendo su misma tergiversación o en la formación de los registros en el pasado.
- Los actos de violencia física o emocional.
- El grave descuido de las responsabilidades ministeriales
- Irresponsabilidad financiera y las irregularidades.
- La gran desviación del conocimiento de la teología Cristiana y Anabaptista Menonita.
- Actos de abuso sexual, violencia sexual, acoso sexual y desviación sexuales de las normas cristianas.
- La falta de respuesta de manera aceptable a los organismos responsables de la concesión y el mantenimiento de credenciales ministeriales.
- Actos dentro o en contra de una congregación, o conducta que socava el servicio de otro ministro, todo lo que traiciona la confianza que concede la oficina ministerial.

### **Múltiples- Personal de Liderazgo y Tareas Especiales**

Cada ministro en una congregación de personal múltiple necesita una descripción individual de trabajo y una nota de entendimiento que especifique la duración de servicio. Sensibilidad se ejercerá en la hora de negociar las descripciones de trabajo, lo que incluye el tiempo de servicio, salario y una nota de entendimiento para cada uno de los ministros. El equipo de control con el ministro de la conferencia / supervisor o grupos de rendición de cuentas pueden mejorar el equipo de liderazgo y su función; las expectativas deben de ser aclaradas periódicamente. Donde las mujeres y los hombres trabajan juntos en el ministerio, la sexualidad puede ser un problema y debería ser tratado honestamente y francamente.

### **Interino / Transición de Ministerio**

Interino / Ministros en Transición (véase el Glosario para la descripción de cada uno) tienen todos los derechos y las responsabilidades ministeriales para proporcionar liderazgo en la congregación. Las congregaciones se alientan a llamar a los ministros menonitas experimentados para esta función y se disuade de llamar ministros de otras denominaciones cristianas. Mientras la llamada proviene de la congregación, el ministro interino podrá realizar comprensiones adicionales de la conferencia sobre la descripción del trabajo (de los que la congregación se hace plenamente consciente) para trabajar con uno o más de las siguientes.

- Los conflictos y dolores de la congregación
- Penas, malos entendimientos, sentimientos de pérdida, miedo, ansiedad, necesidad de reconciliación.
- Buscando claridad acerca de la misión de la congregación.
- Desarrollar estrategias para aumentar la salud de la congregación.
- Aclarar el papel y relación de un pastor en la congregación.

Sensitividad y cautela son ejercitados en hacer cambios de la manera de adoración de la congregación y en otras áreas también.

El interino / ministro en transición no hace campaña por un puesto permanente en la congregación. El anciano/diacono tampoco, no pueden dirigir a la congregación a llamar a un interino/ministro en transición a tomar un puesto permanente. El interino/ministro en transición ofrecerá el mejor servicio en donde ayudara sin estorbar y después seguirá su camino.

### **Capellanía, No Congregacional, o Asignación Especial**

Cualquiera persona que se le de credenciales para estos puestos (capellán, administrador de institución de iglesia, misionero) debe de ser un miembro activo de la congregación menonita. Cada cual es responsable por las credenciales ministeriales de el/ella para una revisión y un grupo responsabilizado establecido por la conferencia del área.

Mientras esos ministros especializados son responsables a sus empleadores por la presentación de su trabajo, son responsables a la conferencia por la manera en la cual tratan la oficina y el estado de ministros dado a ellos por la conferencia por medio de credencial ministerial. Responsabilidad y disciplina relacionada con Credencial Ministerial sigue el mismo procedimiento e esos establecidos por la conferencia por personas en el ministerio pastoral. (Vea, Las Directrices para Disciplinas de Ministros en Relación a la Verificación de Poderes) Las congregaciones son animadas a apoyar estos ministros por medio de invitarlos regularmente a compartir el gozo y preocupaciones de sus ministerios y a considerar esos ministerios como una extensión de la vida congregacional.