



Personería Jurídica N° 34814/68

Llamado, liderazgo y procesos electorales en la iglesia

A. ¿Por qué necesitamos pautas?

Para que la iglesia pueda realizar su tarea en forma saludable, la actitud de servicio de todos los miembros de la congregación es una condición fundamental.

La tarea de nombrar a los colaboradores para los diferentes ministerios supera la capacidad de un comité electoral. Por otra parte, todo el proceso electoral dentro de la congregación fácilmente puede llegar a adoptar formas rígidas o confundirse con los procedimientos seculares o democráticos. Además, siempre vuelven a surgir preguntas con respecto al voto de la mayoría, los grados de parentesco, porcentajes, elección entre dos o más candidatos, o preguntas relacionadas con el acompañamiento de los candidatos que se habían declarado dispuestos a servir, pero que perdieron la elección. A menudo el consejo se ve limitado a buscar candidatos y prepararlos para una eventual elección mediante la cual sean confirmados. También los comités electorales piden una y otra vez orientación, tanto en relación a asuntos prácticos como también en cuanto al alcance de sus competencias.

En este contexto el Consejo de Ancianos de la Asociación ha elaborado orientaciones tendientes al cumplimiento de los siguientes objetivos:

- Animar a las congregaciones a llamar a colaboradores y a fomentar una actitud de servicio en general.
- Los procesos de selección deberán ser realizados de tal modo que el llamado de Dios y los dones de los individuos sean detectados y confirmados. Reevaluar las estructuras de trabajo de la iglesia y de los cargos de
- servicio relacionados a ellos mediante la aplicación de las presentes pautas. Esto permitirá poner en marcha los procesos de cambio necesarios.
- Proporcionar orientación teológica y consejos prácticos a los comités electorales de las congregaciones.

B. La diferencia entre pautas bíblicas y estructuras culturales en el trabajo de la congregación

La Biblia habla de la iglesia como el cuerpo de Cristo. Cada miembro de la congregación está llamado a asumir y asumir una actitud de servicio que siga el ejemplo de Cristo. El liderazgo de la iglesia tiene la función de capacitar a los miembros de la congregación para que puedan realizar su servicio, es decir, guiarlos y alentarlos.

Estas directrices básicas de la Biblia han sido y son implementadas de manera muy variada en las diversas culturas a través de los tiempos. Las características antes mencionadas y las metas de la iglesia tienen una validez que trasciende los tiempos, pero la forma en que se aplican, debe ser constantemente evaluada y corregida. Las siguientes pautas son útiles:

- Las estructuras de la congregación y sus estatutos sirven a la misión de la iglesia.



021 481 081



Isabel la Católica entre Cdte. Gamorra
y Cnel Gracia / 2135



secretaria@ahm.org.py
www.ahm.org.py



Personería Jurídica N° 34814/68

- Las estructuras y los estatutos de la congregación siempre están condicionados a un tiempo y a una cultura, por lo tanto estas requieren de una renovación periódica.
- Las estructuras y los estatutos de la congregación son vinculantes, ya que reflejan el consenso de la congregación.
- Los procesos de cambio en la congregación deben ser cuidadosamente preparados y guiados en forma responsable. Esto incluye la disposición valiente de modificar las estructuras existentes de acuerdo con nuevos conocimientos.

Pasajes de la Biblia para profundizar el tema: Mateo 20:20-27, Juan 13, Filipenses 2, Romanos 8:13, 12:1, Efesios 5:1-2; 1 Corintios 12:12-31, Juan 15:17, 21, 2 Corintios 3:3, Efesios 4:11-13, 1 Pedro 2:9-10, 2 Timoteo 2:2 37

C. Conceptos bíblicos básicos en relación al llamado, al liderazgo y a los procesos electorales

1. Llamado

- a) El llamado de una persona para un servicio parte de Dios, el Creador, Redentor y Señor, y en este proceso la actitud espiritual básica de entrega y obediencia por parte de los llamados es decisiva.
- b) Debido a que el mismo Espíritu de Dios actúa tanto en el llamado del individuo como también en toda la iglesia, el llamado es reconocido y confirmado por la iglesia.
- c) La renovación periódica y la confirmación de un llamado es importante, ya que a través de esto se confirma la confianza de la congregación en los colaboradores designados y éstos son alentados a seguir cumpliendo sus funciones de manera responsable.

Pasajes de la Biblia para profundizar el tema: Hechos 2; Romanos 1:5-6, 1 Corintios 1:2 y 24; 1 Corintios 12 y 13, Hechos 13, 1 Timoteo 4:15-16, Abraham - Génesis 15; Elías en 1 Reyes 19; Pablo - 2 Tesalonicenses 3:1-5; 2 Timoteo 3:14-17.

2. Servicio

- a) El acercamiento de Dios, movido por el amor y la misericordia, produce en el creyente una actitud de gratitud, que se manifiesta en la devoción y en el servicio. Para un discípulo de Jesús el servicio desinteresado no es una opción que depende de su preferencia, sino una expresión de ser hijo de Dios.
- b) La encarnación de Jesús es el mejor ejemplo para los discípulos de un servicio desinteresado y sacrificial. Este servicio abnegado se expresa simbólicamente en el lavado de los pies.
- c) El servicio realizado en el nombre de Jesús tiene las siguientes características: abnegación, alegría y disposición voluntaria.



021 481 081



Isabel la Católica entre Cdte. Gamorra
y Cnel Gracia / 2135



secretaria@ahm.org.py
www.ahm.org.py



Personería Jurídica N° 34814/68

- d) El objetivo del servicio es transmitir el amor de Dios y su anhelo redentor a través de demostraciones concretas de un amor práctico.
- e) Dios recompensa y honra el servicio de sus hijos. Esto se observa al experimentar una vida plena que es la bendición por esta actitud de servicio. A esto se debe agregar la recompensa eterna.

Pasajes de la Biblia para profundizar el tema: Filipenses 2:5-11; 2 Corintios 5:14, Mateo 9:13, Marcos 10:45; Mateo 20:27; Marcos 10:45; Romanos 12:1; Filipenses 2:5; Lucas 10:37, Mateo 19:27-30, Mateo 5:7, Mateo 10:39, Lucas 14:11-14, Lucas 17:7-10, Santiago 2:17, 1 Juan 3:13-18 38

3. Dones

- a) Cada miembro del cuerpo de Cristo ha recibido dones espirituales o habilidades especiales de acuerdo a la gracia de Dios, para que la iglesia sea edificada espiritualmente. Los dones del Espíritu se han de expresar de acuerdo con los frutos del Espíritu, que se manifiestan sobre todo en el amor, la humildad y el dominio propio. Ningún miembro del cuerpo de Cristo puede afirmar que no tiene ningún don o que los tiene todos.
- b) El descubrimiento y desarrollo de los dones espirituales normalmente es un proceso largo en el cual uno de los requisitos esenciales es la voluntad de servir. Además, a esto se añade la disposición a recibir asesoramiento y corregir por los hermanos de la congregación en lo que se refiere a la aplicación de los dones. Al mismo tiempo es importante crear en la congregación las condiciones que posibiliten el ejercicio de los dones.
- c) Se debe evitar el temor extremo al uso de los dones espirituales, como también la manipulación y el abuso de los mismos.
- d) La oración en los procesos electorales y la capacitación de los colaboradores son factores claves para promover las tareas orientadas al servicio de la congregación.

Pasajes de la Biblia para profundizar el tema: Filipenses 2:5-11; 2 Corintios 5:14; Filipenses 2:5-11; Mateo 9:13; Marcos 10:45; Mateo 20:27; Marcos 10:45; Romanos 12:1; Filipenses 2:5, Lucas 10:37, Mateo 19:27-30; Mateo 5:7; Mateo 10:39, Lucas 14:11-14; Lucas 17:7-10; Santiago 2:17; 1 Juan 3:13-18.

4. Liderazgo y autoridad

- a) Dios da autoridad a personas de la congregación para que puedan cumplir su misión.
- b) La autoridad se le da a una persona o a un equipo de la congregación como una expresión de confianza, con el fin de cumplir con la tarea encomendada.
- c) La autoridad en la congregación no depende sólo de los conocimientos y las habilidades de un ser humano, sino también de su devoción a Dios, su naturaleza espiritual y su amor por la congregación. La confianza de aquellos a los que se



021 481 081



Isabel la Católica entre Cdte. Gamorra
y Cnel Gracia / 2135



secretaria@ahm.org.py
www.ahm.org.py



Personería Jurídica N° 34814/68

otorga autoridad, debe ser ganada a través de una vida espiritual ejemplar, de una actitud de humildad y de su disposición al servicio.

- d) La dirección y la autoridad se desarrolla en forma equilibrada y saludable con humildad, espíritu de sacrificio, pureza y sensibilidad, por un lado, junto a la capacidad de ejecución, la justicia, la soberanía y el uso adecuado del poder, por el otro lado.
- e) En el estilo de liderazgo de Jesús reconocemos los siguientes principios, que siguen siendo importantes para el liderazgo congregacional: los líderes se caracterizan por su previsión y el cuidado de la iglesia. Ellos animan a otros a través de su servicio y los potencian conscientemente para promover su crecimiento. Están dispuestos a subordinarse a Dios y a los demás.
- f) Sólo se puede hablar de poder legítimo, cuando este se expresa en amor y obediencia a Dios. En este aspecto, los mandamientos y los valores bíblicos son una guía que bajo ninguna circunstancia pueden ser transgredidas en el ejercicio del poder.

Pasajes de la Biblia para profundizar el tema: Lucas 10:19; Apocalipsis 2:26; Juan 19:11; Mateo 20:25-28; Hechos 8:4-25.

5. Liderazgo y trabajo en equipo

- a) La unidad y la diversidad del Padre, del Hijo y del Espíritu Santo son el arquetipo de un trabajo en equipo saludable. Los tres tienen funciones diferentes en la historia de la salvación, se subordinan y se promueven mutuamente.
- b) La diversidad de los dones espirituales, la variedad de servicios requeridos y la cantidad de miembros diferentes en el mismo cuerpo hacen que la colaboración sea necesaria y posible.
- c) El trabajo en equipo posibilita una mutua complementación. La responsabilidad última y la carga general del trabajo no descansan sobre los hombros de una sola persona sino de un grupo de personas a las que se ha encomendado la responsabilidad.
- d) El trabajo en equipo es un tipo de liderazgo sabio. La humildad cristiana reconoce que la sabiduría y la visión están “en la multitud de consejeros”. e. Procesos de toma de decisión y discernimiento para hallar respuestas a preguntas específicas sólo son sostenibles si se basan en el consenso del equipo de liderazgo.
- e) El trabajo en equipo sirve para corregir y prevenir el abuso de poder.

Pasajes de la Biblia para profundizar el tema: Mateo 20:26 b; 1 Corintios 3:6-7; 2 Corintios 6:1-10.

6. Diaconía y consejo de ancianos

- a) El consejo de ancianos de la Biblia tiene que ver con el liderazgo de la iglesia, con ministerio pastoral, supervisión y enseñanza. En tiempos del Nuevo Testamento los ancianos de las congregaciones tenían las siguientes obligaciones: una fiel



021 481 081



Isabel la Católica entre Cdte. Gamorra
y Cnel Gracia / 2135



secretaria@ahm.org.py
www.ahm.org.py



Personería Jurídica N° 34814/68

transmisión de la enseñanza, liderazgo de la iglesia, responsabilidad pastoral (por ejemplo la oración por los enfermos) y toma de decisiones que afectaban más allá de la iglesia local (tales como el concilio apostólico en Hechos 15).

- b) Los diáconos están llamados a apoyar la misión y el ministerio de los ancianos por medio del cuidado del bienestar físico y espiritual de los miembros.

Pasajes de la Biblia para profundizar el tema: Mateo 20:26b; 1 Corintios 3:6-7; 2 Corintios 6:1-10; Hechos 15; Filipenses 1:1; Hechos 6; 1 Timoteo 3:1-13; Tito 1:19; Efesios 4:11 ss.; Tito 1:5-9; 1 Pedro 5:1-4.

D. Perspectivas teológicas sobre los procesos electorales en la congregación

1. La cuádruple concordancia

En la Biblia se puede encontrar la aplicación de diferentes formas de elección y nombramiento. Dios llama directamente de forma sobrenatural a gente como Abraham, Moisés y Noé. Los reyes son ungidos por los profetas y proclamados por el pueblo. Los profetas designan sucesores y discípulos. Jesús llama a sus 12 discípulos. Tanto en el antiguo Israel como en la elección de Matías se realizó un sorteo entre dos candidatos. Al final, sin embargo, pueden detectarse cuatro constantes:

- a) Dios llama y encomienda para realizar un servicio.
- b) La persona que recibe un llamado es consciente de la orden divina y se declara dispuesta a cumplir con ese deber.
- c) El pueblo de Dios designa y confirma a los individuos.
- d) El llamado de Dios, el llamado de la congregación y la respuesta al llamado personal deben ir juntos.

Si falta una de estas cuatro perspectivas, el llamado es dudoso.

2. La distinción entre procesos electorales bíblicos y democráticos

Los procesos electorales democráticos de la actualidad, tal como lo exigen a menudo las constituciones nacionales y los estatutos de las asociaciones registradas y las organizaciones religiosas, presentan ciertas similitudes con los principios bíblicos. Sin embargo, es fundamental que el espíritu bíblico determine el tono y la dirección de las elecciones y no las reglas y los procesos parlamentarios. La “democracia” en la congregación sólo puede ser el “gobierno del pueblo” en la medida en que la iglesia se identifique como pueblo de Dios y se declare bajo el dominio del Espíritu Santo y de la Palabra de Dios.

3. Preparación de la iglesia para conocer la voluntad de Dios

Es irresponsable solicitar a una congregación que realice un proceso de elecciones sin haber realizado la correspondiente preparación, asimismo, solicitar a una persona que se presente como candidato a un cargo sin haberle provisto de la necesaria guía espiritual.



021 481 081



Isabel la Católica entre Cdte. Gamorra
y Cnel Gracia / 2135



secretaria@ahm.org.py
www.ahm.org.py



Personería Jurídica N° 34814/68

La toma de decisiones conforme a la Biblia siempre debe ser preparada y acompañada mediante la oración y una sana enseñanza. Por eso, antes de llevar a cabo un nombramiento o una elección, es importante dar prédicas relacionadas al tema y promocionar momentos de oración. Tanto la congregación como el individuo necesitan reconocer y hacer la voluntad de Dios. Los procesos electorales son sólo herramientas e instrumentos para lograr este objetivo.

4. Elegir o confirmar

La práctica ha demostrado que la elección entre dos o más candidatos para un mismo cargo, donde sólo una persona es elegida y la otra queda excluida, a menudo genera una considerable cantidad de incertidumbre y discordia. Por otro lado, es de gran valor que los hermanos estén dispuestos a someterse a una elección, aun sabiendo que pueden perder. En todos los casos se deben encontrar formas honrosas de agradecer a los perdedores por su predisposición y su voluntad de servir.

En muchos casos es preferible optar solo por la confirmación de un candidato, en vez de elegir entre dos o más candidatos. En esos casos la iglesia, el Consejo de Ancianos o el comité electoral busca un candidato para un determinado ministerio o cargo y se acerca a él para averiguar su disponibilidad. Si esta persona se declara dispuesta, se pedirá a la congregación que confirme al candidato presentado. La confirmación será aceptada como válida, conforme a los reglamentos, si reúne 50 por ciento o más de votos positivos.

5. Llamado personal y llamado por la congregación

Cada congregación se enfrenta actualmente con el hecho de que muchos hermanos tienen un llamado a algún ministerio fuera de la iglesia e independiente de la congregación. Esta situación no es ideal y tiene sus raíces en la falta de enseñanza y en un entendimiento débil de lo que es la iglesia y también en el hecho de que a muchas iglesias les resulta muy difícil apoyar y acompañar servicios específicos, tales como misión mundial, misión estudiantil, medios de comunicación, trabajo social cristiano, seminarios para matrimonios y familias, entre otros. La experiencia demuestra que en estos casos se requiere de una doble proactividad. En primer lugar, las congregaciones deberían ampliar su perspectiva y acompañar, asesorar y bendecir a quienes quieran involucrarse en servicios cristianos de ministerios realizados en conjunto por varias iglesias locales o incluso, paraeclesiósticos. Por otro lado, cada miembro de iglesia debería desarrollar una conciencia más profunda de que la iglesia local es el lugar donde se debe experimentar y confirmar el llamado al ministerio.

E. Orientaciones prácticas para el trabajo de un comité electoral

1. ¿Es necesario un comité electoral?

La respuesta depende del tamaño y también en parte de la tradición de la iglesia. Debido a que el comité electoral normalmente trabaja sólo en épocas de renovación o vacancia



021 481 081



Isabél la Católica entre Cdte. Gamarra
y Cnel Gracia / 2135



secretaria@ahm.org.py
www.ahm.org.py



Personería Jurídica N° 34814/68

de cargos, se puede establecer una comisión para la gestión y realización de las elecciones. En todos los casos, el comité electoral debe realizar su labor de sondeo y búsqueda de candidatos con el acompañamiento del liderazgo y del pastor de la iglesia (ver en detalle en la siguiente sección). En el día de la elección, el comité electoral conduce las formalidades técnicas que aseguren una elección justa, objetiva y verificablemente imparcial.

2. ¿Cómo llegar a los candidatos?

La práctica habitual de recoger nombres de candidatos a través de propuestas que vienen de la congregación, tiene un cierto valor espiritual y democrático: Obliga a todos los miembros de la iglesia a pensar acerca de los ministerios y dones, y refuerza así en la conciencia de todos, la magnitud del trabajo por hacer, y el tipo de dones que se necesitan para ello. Se añade a esto el hecho de que cualquier persona puede hacer uso de su derecho a participar en la elección de las posiciones del liderazgo de la congregación y expresar sus deseos.

Si se elige exclusivamente sobre la base de los candidatos propuestos, también hay serias dificultades: El pastor y el consejo de la iglesia a menudo tienen una idea mucho más precisa en cuanto a qué candidatos son adecuados para los servicios específicos. Además, la congregación con frecuencia sugiere como candidatos a miembros que ya están en servicio o a aquellos que se inclinan a aceptar los cargos por cualquier razón. Y si el comité electoral entrevista a los candidatos solo de acuerdo a la cantidad de votos recibidos, se pierde un importante espacio para encontrar y entrevistar a los mejores candidatos. Por lo tanto, los Pastores de la iglesia, los predicadores, diáconos y el consejo deberían tener la facultad de proponer candidatos y determinar el orden de preferencia para las entrevistas. Todo esto debe hacerse en un proceso constructivo y en un espíritu de confianza, para que ningún hermano se sienta confundido o herido. En este sentido, cada congregación debería encontrar su propia reglamentación.

3. ¿Quién entrevista a los candidatos? (¿Consejo o comité de elecciones?)

La entrevista de los candidatos no es sólo una cuestión técnica, sino también una tarea pastoral. Después de todo, se trata de alentar a los hermanos adecuados a considerar la propuesta de la congregación como un llamado de Dios. En las entrevistas también se procura conocer qué dones ha recibido el individuo, dónde está dispuesto a utilizarlos o con qué inhibiciones y dificultades tiene que luchar. Dependiendo del ministerio a desempeñar, predicadores, diáconos y el pastor principal de la iglesia deberían participar de la entrevista. También es posible, que para ciertos puestos la entrevista la realiza el pastor o el consejo de la iglesia, en consenso con el comité electoral.

4. Cooperación entre el pastor, el consejo de la iglesia, y el comité de elecciones

Todo lo dicho anteriormente deja en claro que los procesos electorales son momentos cruciales para la vida de una congregación. Ninguno de los órganos competentes podrá



021 481 081



Isabél la Católica entre Cdte. Gamarra
y Cnel Gracia / 2135



secretaria@ahm.org.py
www.ahm.org.py



Personería Jurídica N° 34814/68

desentenderse de sus responsabilidades, tampoco puede intentar decidir solo la elección. Se ha demostrado ser útil que la congregación tenga un administrador que se encargue tanto de los asuntos financieros como de los legales, así como guiar, o por lo menos acompañar, el proceso electoral. Es muy positivo dar mucho espacio al pastor para conformar un equipo de colaboradores motivados y dispuestos a dejarse asesorar por él y a experimentar con él un discipulado y mentoreo.

5. Abstenciones, las papeletas, votación secreta, votación abierta.

El alto número de abstenciones en los procesos electorales (que a veces se da) puede causar mucho dolor. A menudo es una indicación de que en la congregación hay muchos miembros indecisos, que los candidatos en principio no satisfacen totalmente, o es una manera de expresar desacuerdo con la situación existente. Sin embargo, se debería animar a la congregación a recurrir lo menos posible a la abstención, ya que esta práctica provoca incertidumbre y malestar. En todo caso, las abstenciones deberían ser consideradas exactamente como lo que son: votos nulos, que no se asignan ni a los perdedores ni a los ganadores, no son votos a favor, ni votos en contra. Las abstenciones transmiten un determinado mensaje, pero nunca deben influir en una decisión, porque entonces, ya no son realmente abstenciones.

Siempre que el consejo lo considere oportuno, la elección debería ser por voto secreto. Incluso, los miembros de la congregación pueden expresar su deseo de decidir ciertos temas por medio de una votación secreta. En estos casos es especialmente importante que las boletas estén preparadas debidamente y que el recuento de los votos sea confiable. Una vez terminado el recuento de los votos, anunciado oficialmente el resultado y anotado en acta el resultado, se recomienda destruir las boletas electorales. Es recomendable dar a conocer el resultado de la elección inmediatamente después del acto eleccionario.

En muchas cuestiones y decisiones también se debería proceder confiadamente mediante una elección abierta, levantando la mano o poniéndose de pie, sobre todo cuando se trate de la confirmación de algún puesto.

Cada iglesia puede determinar en su reglamento interno qué elecciones serán secretas.

6. Mayoría simple, mayoría cualificada

Según los procesos electorales habituales en la cultura occidental, cada candidatura y cada pregunta suele ser decidida mediante una simple mayoría de votos. Sin embargo, este tipo de decisiones debería desempeñar sólo un pequeño papel en la congregación. Para que una decisión realmente pueda prosperar, un alto grado de consenso en la congregación es necesario.

Sin embargo, con la determinación de porcentajes para establecer una mayoría cualificada se debe ser muy cauteloso. Dos tercios (66%) o tres cuartos (75%) de los presentes podrían ser necesarios para determinados puestos especificados en los estatutos, como para la elección del pastor de la iglesia o de los predicadores. Si se



021 481 081



Isabel la Católica entre Cdte. Gamorra
y Cnel Gracia / 2135



secretaria@ahm.org.py
www.ahm.org.py



Personería Jurídica N° 34814/68

establece un porcentaje superior al 75% se abre espacio para la manipulación, ya que mediante abstenciones y votos por el “no” es relativamente fácil alcanzar el 25% necesario para bloquear procesos importantes de decisión.

También es importante, sin embargo, en lo relacionado al porcentaje, que el así llamado quórum esté establecido, es decir ¿Cuántos miembros con derecho a voto deben asistir o estar presentes para que una elección sea válida? Como regla general, se considera el 50% más un voto en la primera llamada.

7. Establecimiento y ceremonia de bendición

Es bíblico y recomendable bendecir y encomendar a los hermanos y hermanas elegidos/as para el servicio. La forma de una ceremonia de este tipo puede ser diseñada en función de la ocasión y del servicio. Para la ordenación de predicadores y diáconos existen formas y orientaciones en el Manual de Orientaciones para el Pastor y Colaboradores y en el Documento del Consejo de Ancianos para la Ordenación.

(Este documento fue elaborado por el consejo de ancianos de la Asociación Hermanos Menonitas y aceptado formalmente por los delegados de las iglesias el 30 de marzo de 2012.)



021 481 081



Isabel la Católica entre Cdte. Gamarra
y Cnel Gracia / 2135



secretaria@ahm.org.py
www.ahm.org.py