

Concordia Seminary - Saint Louis

Scholarly Resources from Concordia Seminary

Liderazgo

Recursos en español

4-1-2025

5b Mesa del ministerio

Gerardo Hands

Marcos Kempff

Concordia Seminary, St. Louis, kempffm@cdsl.edu

Follow this and additional works at: <https://scholar.csl.edu/liderazgo>



Part of the [Practical Theology Commons](#)

Recommended Citation

Hands, Gerardo and Kempff, Marcos, "5b Mesa del ministerio" (2025). *Liderazgo*. 12.
<https://scholar.csl.edu/liderazgo/12>

This Article is brought to you for free and open access by the Recursos en español at Scholarly Resources from Concordia Seminary. It has been accepted for inclusion in Liderazgo by an authorized administrator of Scholarly Resources from Concordia Seminary. For more information, please contact seitzw@csl.edu.

LA MESA DEL MINISTERIO

La confusión entre la relación de los miembros de la congregación (incluyendo la junta directiva) y el ministerio pastoral muchas veces produce situaciones críticas, y de no ser tratadas Bíblica y confesionalmente, perpetúan conflictos y producen ansiedad en la congregación y el pastor. Las partes que contribuyen a esta situación son:

- * el rol o función del pastor;
- * la naturaleza y el grado de autoridad del pastor;
- * el rol o función de los miembros de la congregación; y
- * la naturaleza y el grado de autoridad de los miembros de la congregación (que incluye la junta directiva).

Quizás uno de los aspectos más frecuentemente disputados en relación a esta confusión sea el de la relación entre la autoridad pastoral y los miembros de la congregación. Los asuntos relacionados con esta relación a menudo tienen que ver con uno de los siguientes escenarios:

- * El aumento de control de los miembros (o junta directiva) a expensas de una adecuada autoridad pastoral; o
- * La transgresión de la autoridad pastoral a costa de la participación adecuada de los miembros de la congregación (o junta directiva).

La tensión causada por la falta de armonía entre el pastor y la congregación (o junta directiva) puede ser uno de los puntos más explosivos y desequilibrantes en la vida congregacional. La manera en que se resuelva esta tensión impactará el grado de alto o bajo rendimiento del pastor, así como también el alto o bajo funcionamiento de los miembros de la congregación. Lo que es mucho más importante, influenciará el vigor y la vitalidad general del ministerio de toda la congregación: su responsabilidad de proclamar el Evangelio a todos, especialmente a los que no creen en Cristo.

Definiciones

Deficiencia: Bajo rendimiento, un funcionamiento incompleto e insuficiente; llevar un bajo perfil, no utilizando los dones adecuadamente; no sabe o no querer ejercer responsablemente sus derechos y deberes; por ende, dejase controlar o relegar a otros lo que es su papel, función y responsabilidad.

Extralimitarse: Excederse en sus funciones, deberes, derechos y responsabilidades; proyectar un perfil demasiado alto e inapropiado; sobrepasarse y utiliza sus dones para controlar, maneja o manipula a expensas de los demás; “pasarse de la raya”; confundir roles, funciones y responsabilidades.

La siguiente figura demuestra las distintas posibilidades en la relación crítica entre el pastor y los miembros de la congregación.

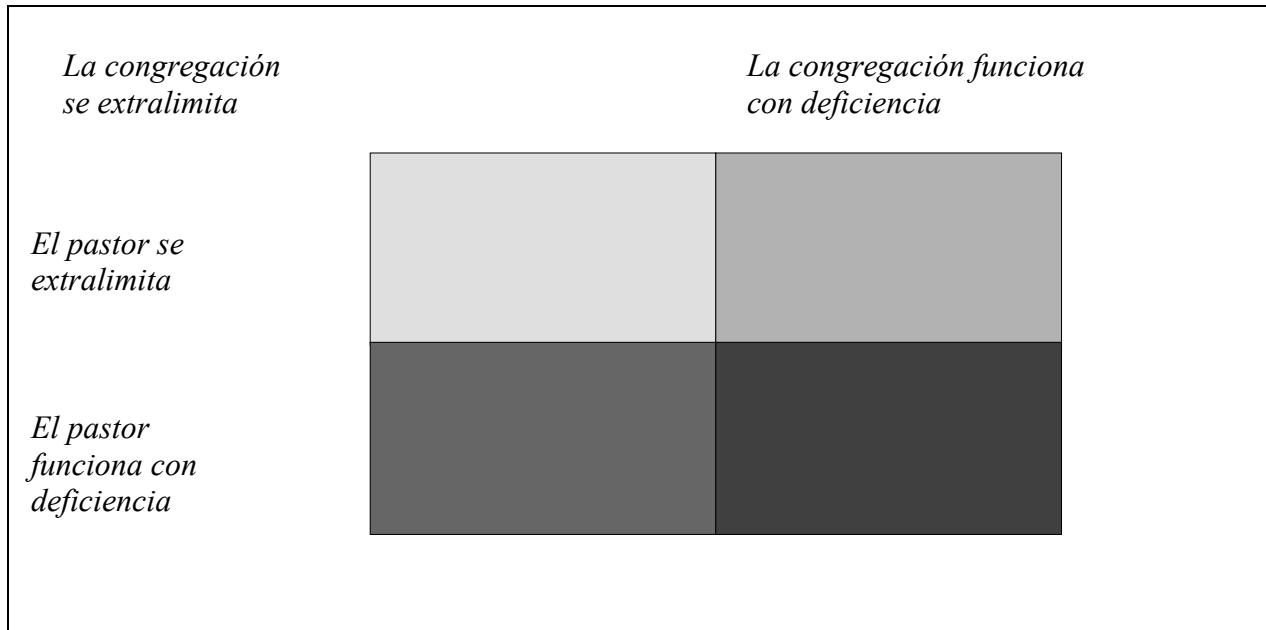


Figura Uno: La relación pastor-miembros

Esta figura ilustra los siguientes tipos de relaciones:

1. Se extralimita el pastor y se extralimitan los miembros de la congregación:

En este caso, el conflicto es muy probable. Sin límites claros, el pastor y los miembros de la congregación (o junta directiva) experimentan una transgresión crónica de los límites, derechos y deberes de ambos. A medida que esta función continúa por parte de ambos, el conflicto se mantendrá en un nivel alto, que tiende a mantener extralimitación o el deficiente funcionamiento hasta que la tensión se resuelva.

2. Funcionamiento deficiente del pastor y se extralimita la congregación:

En este escenario, la preferencia del pastor es mantener la seguridad. No importa cuales sean las razones para el bajo funcionamiento del pastor y la extralimitación de los miembros de la congregación, el resultado general es que los miembros “manejan” el *show*. El pastor puede sentirse frustrado, amenazado o continuamente gobernado, y peor aún si tiene un carácter pasivo. Un pastor pasivo pueden “disfrutar” del insano distanciamiento que puede ocurrir.

Los miembros (o junta directiva) que se extralimitan muchas veces sienten mucha ansiedad. Ellos pueden sentirse sin apoyo del pastor, pueden estar abrumados por la apatía general del pastor, o su ansiedad pudiera ser la de satisfacer el deseo compulsivo de mantener “chequeado” al pastor para poder seguir manteniendo el control. Mientras esto ocurra, la tensión estará dirigida hacia la minimización - o eliminación - del rol y autoridad del pastor. En el mejor de los escenarios, el rol del pastor es virtualmente un mero símbolo mientras que los roles “oficialmente” establecidos de los miembros están dramáticamente extendidos más allá de sus límites propios. Puede darse el punto de despreciar la autoridad propia del oficio pastoral rechazando o ignorando que ésta viene de Dios en virtud del llamado que tiene el pastor a su oficio pastoral.

3. Se extralimita el pastor y la función de los miembros es deficiente:

Este escenario describe una relación pasiva y dependiente. La enfermedad de esta relación, lo nocivo de esta relación, no es fácilmente aparente. La membresía pasiva (el laicado pasivo) disfruta observando la función pastoral. Ellos alaban y alientan la extralimitación compulsiva del pastor. Mientras las cosas marchan bien, tanto los miembros como el pastor disfrutan mucho su relación mutua. Sin embargo, cuando las cosas se tornan peores, la naturaleza poco sana de esta relación pudiera volverse más aparente para todas las partes.

Este escenario también alimenta otras dinámicas insanas. El desgaste (*burn-out=quemarse*) pastoral es la regla, y no la excepción. A medida que el pastor continúa con su extralimitación, tarde o temprano pueda que algunos entre los miembros quieran ejercer un nivel apropiado - e insano - de función del oficio pastoral. No obstante, el clima de ansiedad creado puede generar etiquetas injustas sobre tales individuos como antagonistas. Generalmente, a mayor grado de una extralimitación pastoral y de deficiente funcionamiento de los miembros, mayor será la resistencia ansiosa del pastor por ceder el control y es mayor la resistencia de la membresía, o junta directiva, por ejemplo, a ceder en su pasividad.

4. El rendimiento pastoral es deficiente e igualmente la congregacional es deficiente.

Este escenario a menudo resulta en un sentido de apatía y de auto-sabotaje. Donde ni el pastor ni los miembros ejercen los límites apropiados de sus deberes, funciones y responsabilidades, esta relación es insana ya que se dirige hacia un eminente colapso. Tal como los objetos en reposo tienden a permanecer en ese estado, la consecuencia final de esta relación es que está virtualmente destinada a reposar... ¡en paz!

Si el pastor y los miembros no asumen sus identidades propias, la organización carecerá de identidad, y eventualmente, de su existencia como una entidad ministerial. Indudablemente, los niveles decrecientes de la actividad ministerial y la falta de visión, sólo pueden tener un resultado final: la muerte de la organización. Pudiera ser una muerte lenta; pudiera “existir” artificialmente apoyada vía donaciones, benefactores únicos, recaudaciones de fondos, etc. Pero, a menos que cambie la actitud y el funcionamiento de ambas partes de la relación, el final es cierto y virtualmente inevitable. En los mismos casos, el funcionamiento puede aparentar breves y leves cambios, pero sin una transformación a fondo, pudiera ser demasiado tarde.

Algunas observaciones:

Las cuatro relaciones insanas entre el pastor y los miembros de la congregación descritas anteriormente tienen en común una serie de realidades:

Primera, cada uno de estos escenarios es perjudicial.

Segunda, lo malo de cada uno de estos escenarios pudiera no ser tan aparente para el pastor ni para los miembros de la congregación (o la junta directiva). Entre las cosas que pueden opacar esta realidad tenemos:

- * las tendencias actuales del ministerio de la congregación a crecer o a disminuir,
- * una mal entendimiento del aspecto Bíblico de esta relación,
- * patrones de la denominación que son nocivos para esta relación,
- * influencias culturales malsanas sobre el ambiente eclesiástico, y
- * otros factores personales, teológicos, y contextuales.

Tercera, los niveles de funcionamiento relativo para el pastor y los miembros de la congregación no son consistentes con las Sagradas Escrituras.

Cuarta, los niveles de funcionamiento relativos que se han experimentado pueden ser el resultado de niveles de funcionamiento previos que son perjudiciales e impropios, por parte del pastor y de los miembros.

Quinta, en muchos casos, los conflictos ocurrieron debido a la ansiedad generada por el balance inadecuado de autoridad entre el pastor y los miembros (o la junta directiva de la congregación); creando una constante lucha de poder y control cuando ni siquiera es necesario. Con demasiada frecuencia, estos conflictos pudieran haber sido resueltos sanamente tratándolos a tiempo. Sin embargo, de no ser el caso, quedan las heridas y la inhabilidad de superar la situación con sinceridad y a fondo. Como resultado de ello, el conflicto y la ansiedad continúan sin resolverse.

Sexta, a menos que se tomen medidas sanas para dar mayor equilibrio a la relación pastor-congregación, esta relación se caracterizará por los conflictos crónicos sin resolver, que exacerbarán aún más el desequilibrio nocivo en todo el sistema congregacional.

Un paradigma - resolver el balance y restaurar el equilibrio:

Los pastores, las congregaciones y las denominaciones a todo nivel pudieran luchar por resolver estos asuntos. Las afirmaciones doctrinarias, los estudios Bíblicos, los mandatos de las autoridades eclesiásticas, las reglas y normas congregacionales (por ejemplo, los Estatutos Sociales), y la posición pastoral de “¡Aquí mando yo!”, a menudo fracasan en sus intentos de resolver el conflicto.

Al hacerlo, estas estrategias pueden resultar en el surgimiento de sensibilidades malsanas de ansiedad en lugar de resolver sanamente este importante asunto eclesiástico y ministerial.

Quizás la forma de obtener una percepción sobre este asunto es mirar dentro de la “caja” de la eclesiasticalidad y observar otros paradigmas de relación que pudieran añadirle visión a esta relación. Si un paradigma puede proporcionar dinámicas positivas y sanas a esta relación, tal vez tal paradigma, temperado por el poder del Evangelio, pudiera “facilitar” el proceso de devolver al pastor y la congregación a niveles sanos de funcionamiento.

Una cena familiar: Un ilustración

Si la iglesia es una familia, luego un paradigma familiar pudiera ser adecuadamente ilustrativo. Consideren a una familia cenando. Aunque hay diferentes tipos de familias (por ejemplo, una con un padre soltero o una madre soltera, etc.), esta familia tiene un padre, una madre y varios hijos que interactúan de acuerdo a un entendimiento de común adecuado para su unidad familiar. Todos están sentados alrededor de la mesa. El padre se sienta a la cabeza, los niños en sus sitios asignados, y la madre en la otra punta de la mesa.

Cada uno tiene su sitio prescrito y su función definido. Mientras el padre dice la oración antes de cenar, los otros participan según la costumbre acordada por la familia. Al servir la

comida, la familia procede de manera cortés, entendiendo que la comida es servida con cortesía y respeto. Cuando quieran repetir, se espera que digan “por favor” y “gracias”.

La conversación usualmente sigue ciertos parámetros de temas de asuntos relevantes como las actividades del día, cosas nuevas e inesperadas que han ocurrido y, por supuesto, se considera la salud general y el vigor de la familia. Todos se retiran cuando se dice la oración final.

Admitimos que la situación descrita anteriormente pudiera ser demasiado “ideal”. Sin embargo, donde este paradigma se vuelve más útil es cuando el mismo paradigma se ajusta. Por ejemplo, ¿qué pasa si el padre cambia de puesto en la mesa y voluntariamente permite que un hijo ocupe su lugar en la mesa? ¿Se siente el padre amenazado? ¿La unidad familiar experimenta más ansiedad? No. Al menos no mientras el padre continúe su funcionamiento propio como padre y la familia reconozca que el padre todavía es el padre sin importar donde esté sentado.

La identidad propia de una familia es la suma de todos sus miembros. Negar a alguno de los miembros de la familia es negar el marco de relación esencial de la misma. La familia sabe que la pérdida de cualquiera de sus miembros sería una fuente de mucho sufrimiento y dolor. Por lo tanto, la familia hace grandes esfuerzos por animar, apoyar y edificar las relaciones intra-familiares (interpersonales).

Sin embargo, si el padre pierde la compostura cuando alguno toma su puesto, sin duda aparecerá la inquietud en todos los que están reunidos alrededor de la mesa. ¿Qué cosas pueden disparar tal ansiedad? Las normas familiares que prohíban tal intercambio, un entendimiento poco claro del rol del padre por parte de uno o más de los que se sientan a la mesa (incluyendo al padre) y, entre otras cosas, el ejemplo de la extralimitación o funcionamiento deficiente del pastor.

Lecciones desde la mesa del padre:

Aunque este paradigma está claramente limitado, resulta útil para ilustrar varios puntos:

Primero, las congregaciones sanas, como las de la mesa saludable, tienen una comprensión sana de la relación entre cada miembro de la familia, sin importar donde se sienten, nunca hay un malentendido en relación con sus identidades.

Segundo, las congregaciones sanas, como las familias sanas, entienden que su nivel apropiado de funcionamiento en la familia las mantiene y las fortalece. Aunque un hijo se siente en el puesto del padre, la familia sabe que el puesto no es la base real de la autoridad, sino que meramente simboliza, representa y recuerda a la familia ese aspecto de la autoridad familiar.

Tercero, las congregaciones saludables, al igual que las familias saludables, saben que son las relaciones formadas y los roles apropiados para cada relación los que son determinantes para tener una buena experiencia a la hora de comer. Cuando uno tiene que “insistir” sobre la autoridad en cuanto al puesto ocupado y “apegarse” a ello ansiosamente, el problema no es el puesto.

El problema está en que los límites de la relación han sido violados bien sea por extralimitarse o llevar un funcionamiento deficiente. Por lo tanto, ejercer los derechos del puesto simbólico no será la solución más efectiva. La solución verdadera consiste en emprender un proceso de re-descubrimiento de la función apropiada de la relación entre todos sus miembros.

Cuarto, en las congregaciones, al igual que en las familias, hay momentos en los que la autoridad y el derecho del padre deben ejercerse. En tales casos sería inapropiado que el padre actuara desde cualquier otro lugar que desde el puesto a la cabeza de la mesa. El impacto visual de la importancia del lugar del padre, acentúa el reajuste de la relación que el padre debe aportar para resistir en tales tiempos.

Quinto, en las congregaciones sanas, como en las familias sanas, serán raras, como deberían ser, las ocasiones en las que el padre tenga que intervenir con autoridad. Si el padre se sobrepasa en sus funciones, o tiene un funcionamiento deficiente en su capacidad de intervención, él no sólo aumentará los niveles de ansiedad en la familia, sino que también se arriesgará a perjudicar (y hasta posiblemente dañar) el intercambio libre y saludable de la confianza, la confraternidad, el compromiso y el amor entre ellos.

Sexto, si el padre o cualquier otro miembro de la familia persiste en su funcionamiento deficiente o el de extralimitarse en su rol, la familia distanciará al padre de su confianza, compromiso y amor. Aunque “actúen” con obediencia, su corazón se volverá cada vez más rebelde y resentido por el funcionamiento desequilibrado y enfermizo del padre. En las congregaciones, esto es verdaderamente cierto tanto para el pastor como para los miembros.

Séptimo, aunque el hijo que esté sentado en la “silla de Papi” pudiera imaginar que tiene la autoridad paterna, el hijo está arraigado en la realidad de la relación. El hijo sabe que no es el padre. Comprende que los roles de la familia están claramente entendidos, que se mantienen y se definen a pesar de la posición en la mesa. En lugar de eso, es la respectiva relación del padre y de cada uno de los miembros de la familia lo que determina el sano funcionamiento.

Lo mismo se aplica a las congregaciones. Aunque el púlpito simboliza la autoridad, no es el que la origina. La autoridad está en la relación definida por Dios para la iglesia y la que descansa en la función pastoral. Dios mismo autoriza al oficio pastoral la “autoridad” de hablar en Su nombre y actuar según Su voluntad. El oficio pastoral sirve en el nombre de Dios. Así lo quiere Dios.

Octavo, si el hijo decide representar el papel del padre desde la cabeza de la mesa, otros miembros de la familia pueden actuar también. Sin embargo, en una familia saludable, eso es lo más lejos a donde se puede llegar. Todos reconocerán que es meramente un “juego”. Tal representación no viola en sí misma, el balance de la relación familiar. En lugar de eso, ello puede ser una sana demostración de libertad, espontaneidad y vida de la relación familiar.

Noveno, si el padre no puede estar presente, aún se sirve la cena. El bienestar general de la familia depende de ello. La familia sana hará ajustes inmediatos y a corto plazo que compensarán momentáneamente la ausencia del padre. Pero ellos saben y comprenden que sustituir al padre o ignorar su papel crítico en la relación no sólo heriría al padre, sino que heriría y destruiría a la

familia. Por esa razón, ellos nunca deberían pensar en eliminar o sustituir al padre con algún otro rol o eliminar completamente ese rol.

Décimo, la familia sabe que, cualquiera que sea la práctica familiar, la institución de la familia es mucho más grande que ellos mismos. Ellos reconocen que su práctica de familia no es otra cosa que una expresión de familia en la cual hay amor, se comparte y hay fraternidad. Ellos entienden que hay expresiones familiares sanas e insanas. Ellos reconocen que hay múltiples ejemplos de cada una de ellas.

Es esencial para todas las familias, cualquiera que sea su forma, que reconozcan regularmente y respeten la importancia del funcionamiento apropiado en sus respectivas relaciones. Cuando el funcionamiento está impedido, se dan los pasos adecuados para devolver el equilibrio a la familia.

Undécimo, el padre algunas veces asistirá con los roles de la madre y de los hijos. El papel del padre dentro de la relación no evita que ayude ocasionalmente y que comparta los deberes. Sin embargo, esta fluidez es ocasional. La intervención del padre para ayudar o corregir a otro miembro de la familia siempre es una función de su capacidad de desarrollo - y la de la familia, de su amor y la mejor manera de perpetuar amorosamente su salud en el largo plazo y el crecimiento de los individuos, de la familia y de él mismo. Los demás miembros en la familia intervendrán sanamente en la medida en que hagan lo mismo.

Duodécimo, y por último, en una familia saludable nadie se siente amenazado por una fluidez limitada de los roles. Cada uno de ellos sabe que la naturaleza de la familia es la de permitir y alentar que eso pase ocasionalmente. Ellos también reconocen que la salud familiar y el vigor dependen de sus habilidades y voluntad para mantener una función individual apropiada. Ellos están conscientes de que cualquier tipo de extralimitación o deficiente funcionamiento en la familia, durante una cantidad de tiempo inadecuada, puede afectar al sistema familiar de formas dramáticas y devastadoras.

El Padre: Una observación más

Un aspecto importante de este paradigma es la importancia de la influencia del padre a largo plazo. Se confía en un padre sano porque, como función de su amor, él persevera con la familia en las buenas y en las malas. Él siempre está allí.

Esta longevidad capacita al padre para tener una influencia resistente y estabilizadora para mantener y exigir un sano funcionamiento familiar. Mientras más tiempo permanezca la sana presencia e influencia del padre, mayor será la confianza que tendrá cada miembro en que cada uno funcionará dentro de límites sanos y apropiados. La ansiedad permanece sanamente manejada.

En respuesta, la familia crece con mayor salud y vitalidad para el beneficio y la felicidad de todos los miembros, e inclusive del padre. Lo mismo puede decirse de la iglesia cuando las congregaciones disfrutan de una relación sana y de larga data con un pastor.

Diversidad eclesial:

La iglesia Cristiana en sus muchas expresiones en todo el mundo es como la cena en esta clase de familia. Aunque la comida, el arreglo de la mesa y el número de personas que se sientan a la mesa puede variar, ellos comparten las cosas comunes ilustradas anteriormente:

* Las congregaciones sanas se rigen principalmente por la relación gracias al Evangelio y el amor de Cristo, no por las leyes (por ejemplo, los Estatutos), ya que viven de acuerdo a la autoridad del mismo Evangelio.

* En las congregaciones sanas, los roles apropiados y los niveles de funcionamiento son respetados internamente, mantenidos y ajustados cuando es necesario, ejerciendo frecuentemente el arrepentimiento, el perdón, la reconciliación y la restauración, en vez de vivir una relación insana manejando la prepotencia, el orgullo, el egoísmo y la terquedad.

* En las congregaciones sanas, la autoridad de la iglesia no está atada simplemente a símbolos visibles, estatutos y procedimientos formales, sino es de Dios. Ellas reconocen como determinante que la autoridad pastoral tiene su función y expresión en la predicación de la Palabra y en la administración de los Santos Sacramentos a fin de que cada individuo en la iglesia (el Sacerdocio de todos los creyentes gracias al Santo Bautismo) pueda crecer en su fe, compartir el Evangelio y ser siervo de Cristo. Este entendimiento está más claro cuando el concepto de ser como Cristo (el siervo y servicio, en vez de ser servido) predomina en la congregación.

* Las congregaciones sanas reconocen que toda la autoridad de una iglesia no está ligada a ellos mismos o a una persona. La autoridad real de la iglesia y el ministerio es esencial e incomprensiblemente divina. La iglesia es de Dios: Es Su ministerio, Su oficio pastoral. Esta es Su manera de compartirse generosamente a Sí mismo (basado en Su gracia, perdón y amor) en sana relación con nosotros y con otros.

* Las congregaciones sanas reconocen que la relación entre la iglesia y el oficio pastoral suplanta cualquier deseo local, voluntad o intención. La autoridad de la iglesia y el oficio pastoral no son de su propia autoría, sino es de Dios. Ha sido dada a ellos para que experimenten, disfruten y extiendan el ministerio del Evangelio en amor y agradecimiento a través de la relación apropiada entre la iglesia y el oficio pastoral.

Algunos aspectos sobre asuntos claves:

Quizás el aspecto más importante consiste en que el poder no es meramente un asunto de posición. El poder también - y eminentemente - es relativo a la relación. El poder deriva su poder de la relación. El poder dentro de la iglesia se deriva exclusivamente de su relación con Dios. Ese poder está dirigido a edificar relaciones con Dios y con los demás. Es por ésto que las maneras indescifrables en las que se ejerce este poder son el perdón, la reconciliación, la confraternidad, la oración, la partición del pan, el culto, el servicio, etc.

Si el poder sano resulta en una sana relación, es importante evaluar continuamente el impacto del poder sobre la relación en la iglesia. Al formular las siguientes preguntas, pueden surgir, ser evaluadas y tratadas algunas de las cuestiones más críticas para resolver el asunto de un funcionamiento deficiente y un funcionamiento extralimitado en la congregación:

- * ¿En qué formas se encuentra desequilibrado el poder en nuestra congregación?
- * ¿De dónde se deriva la energía de la congregación?
- * ¿Quién tiene un funcionamiento deficiente? ¿Quién tiene un funcionamiento extralimitado?

* ¿La relación pastor-miembros es una que, al igual que la del padre en la mesa, es sana y de mutuo respeto y soporte de esa expresión local de familia? Si no lo es, explique el por qué no lo es.

* Y si lo es, ¿qué se puede hacer para fortalecer esta relación que Dios ha dado para que continúe reflejando los principios Bíblicos para esta comunión?

El oficio pastoral - siempre con una autoridad adquirida:

Las analogías se limitan en su aplicación de cualquier dinámica. La ilustración anterior de la familia también está limitada, así como hay diferentes familias y cada una tiene sus propias costumbres, tradiciones, reglas, expectativas y normas, hay también diferentes familias eclesiológicas (hasta dentro de una misma denominación) que pueden compartir un patrimonio doctrinal común y aún así vivir su propio entendimiento doctrinal con diversas costumbres, normas y expectativas. Los estilos de culto, los enfoques pastorales, la programación para el crecimiento espiritual y el estilo pastoral son sólo algunos ejemplos de esta diversidad.

Sin embargo, en relación al oficio pastoral, la última palabra la tiene Dios y Su Palabra, porque El da y sostiene la autoridad del oficio pastoral. Este oficio tiene sus raíces en el Evangelio. Adquiere su autoridad por el poder del Evangelio; su propósito es de asegurar que el Evangelio es proclamado y que la congregación de los creyentes crezcan en su fe y en una vida santa y sin reproche. El oficio pastoral es ordenado por Dios. Debe ser sostenido y respetado por todos. El pastor debe ser fiel mayordomo de la Palabra, sin importar la estructura “familiar” de la congregación. No importa que forma tome, las palabras de Hebreos son la “última palabra” esencial de la autoridad del oficio pastoral: “Obedezcan a sus dirigentes y sométanse a ellos, porque ellos cuidan sin descanso de ustedes, sabiendo que tienen que rendir cuentas a Dios. Procuren hacerles el trabajo agradable y no penoso, pues lo contrario no sería de ningún provecho para ustedes” (Hebreos 13:17).

Igualmente, la congregación de creyentes tiene el deber y la responsabilidad de crecer en todo hacia Cristo, ocupándose cada día de llevar el Evangelio a otros, vivir una vida cónsona al Evangelio y servir a otros en amor. Esto requiere paciencia, amor, dedicación, entusiasmo y compromiso, todo lo cual es posible únicamente por el poder del Evangelio de Cristo. No hay ninguna excusa para la congregación entrar en una lucha por el poder, ya que en Cristo tenemos la responsabilidad de servir unos a otros en amor.

¿Está usted o su congregación luchando con un desequilibrio pastor-congregación? ¿Se encuentra la “familia” de su congregación dentro de un patrón insano de funcionamiento deficiente o de extralimitación? Entonces considere lidiar con este asunto regresando a la mesa... a la mesa familiar. Reúnase alrededor de la Palabra de Dios y los Sacramentos y tengan juntos un banquete donde piden perdón, ofrecen el perdón y aceptan el perdón, mutuo y sinceramente. Luego, examinen de qué maneras su congregación puede honrar total y completamente el don de Dios de la congregación y del pastorado, y pongan en práctica un balance más sano entre el pastor y los miembros de la congregación, así como entre el pastor y la junta directiva.

Nota adicional:

Nuestra existencia y buen funcionamiento como congregaciones Luteranas une dos factores especiales cuando se habla de liderazgo, autoridad y responsabilidades: La pastoral y la administrativa. Es importante definir el equilibrio, describir sus funciones, aclarar sus límites y crear un ambiente armonioso, coherente, respetuoso y Cristo-céntrico siguiendo “firmes y constantes, trabajando siempre más y más en la obra del Señor; porque ustedes saben que no es en vano el trabajo que hacen en unión con el Señor” (1 Corintios 15:58).

Recuerden que cada trabajo, obra, cargo o ministerio de la congregación se desenvuelve para extender y fortalecer la Iglesia de Cristo en la tierra (anunciando el Evangelio y bautizando en el nombre del Padre, del Hijo y del Espíritu Santo - San Mateo 28:18-20), para el bienestar espiritual de todos y de acuerdo con la base doctrinal y los objetivos de la congregación.

Por esta razón, la autoridad máxima que gobierna a la congregación siempre es Jesucristo, la Cabeza de Su Iglesia. Toda decisión y acción de la congregación deberá estar en completo acuerdo con la Biblia, la Palabra de Dios.

Cuando una congregación Luterana, toma sus decisiones y las pone en práctica, también debe de actuar de acuerdo con las Confesiones Luteranas, ya que éstas están de acuerdo con la Biblia, la Palabra de Dios.

La autoridad de la congregación reside en la Asamblea congregacional, representada visiblemente en el Oficio Pastoral, por mandato de Dios, el cual está al servicio de la congregación para asistirle en lo espiritual.

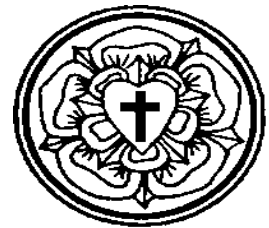
La asamblea de todos los miembros de la congregación llamará su representado al oficio pastoral, y sólo por este llamado puede el hombre (u hombres debidamente llamados) ejercer las funciones pastorales descritos en Efesios 4, 1 Timoteo 3 y Tito 1. El oficio pastoral ha sido instituido por Dios para servir a la Iglesia para su instrucción, edificación y capacitación, y este oficio está al servicio de la congregación de manera que todos puedan crecer hacia Cristo, quien es la Cabeza de la Iglesia (Efesios 4:12-13 y según citas Bíblicas antes mencionadas).

Para que todo se haga decentemente y con orden en la congregación, es necesario y apropiado que exista y funcione el oficio pastoral. Nadie puede ejercer el oficio pastoral sin un legítimo llamado congregacional. Por eso, conviene llamar a hombres quienes están debidamente preparados para administrar la Palabra y los Sacramentos en nombre de la congregación y por el bienestar espiritual de ella. Esta decisión se hace con el consentimiento mayoritario de los miembros a través de un legítimo llamamiento de la misma congregación (según la Confesión de Augsburgo, Artículo 14). Este estado se denomina el oficio pastoral y es un ministerio de servicio.

Por lo tanto, la congregación tiene el derecho, el deber y la responsabilidad de elegir y llamar a un pastor (o pastores) para predicar, enseñar la Palabra de Dios y administrar los Sacramentos a fin de guiar a la congregación en el ministerio del cuerpo de Cristo. Mediante este llamamiento, la congregación confiere el ministerio Cristiano al hombre que llena los requisitos necesarios para servir como pastor (Efesios 4, 1 Timoteo 3 y Tito 1).

Así mismo, la asamblea de todos los miembros de la congregación elegirá sus representados para la tarea de administrar los bienes de la congregación con las atribuciones y responsabilidades que les han sido otorgados por consenso de la misma congregación. La estructura adoptada para este aspecto del gobierno congregacional en sus asuntos administrativos (llámese consejo administrativo), el cual también está al servicio de la congregación, tiene la responsabilidad de cumplir con la tarea de resguardar y prosperar los bienes de la misma, asegurando el fiel cumplimiento de una administración adecuada y adaptada a las necesidades de la congregación y sus miembros. Esta responsabilidad administrativa necesita apoyar el oficio pastoral a fin de que juntos, la congregación funcione unida y cónsona a su llamado de servir a Dios, anunciar la Palabra y en el amor de Cristo, servir al prójimo.

Tanto el oficio pastoral como el cuerpo administrativo de la congregación necesitan trabajar en armonía a fin de apoyar la labor que Dios ha asignado a Su Iglesia.



Gerardo Hands y Marcos Kempff
Caracas, noviembre, 2001
Revisado, Panamá, diciembre del 2003
Revisado, 10 de octubre del 2005
Revisado y actualizado para Scholar, abril del 2025