

Iglesia de Dios
de la Profecía

101RA ASAMBLEA INTERNACIONAL

20-24 de julio de 2022



Informe del
Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno

Introducción

Le damos la bienvenida a todos los miembros y amigos de la Iglesia de Dios de la Profecía a la 101ª Asamblea Internacional, reunidos en Oklahoma City, Oklahoma. Estamos reunidos aquí, procedentes de todo el mundo, como hermanos y hermanas para adorar al Dios del cielo, participar en la proyección de la visión, clarificar nuestro propósito, atender los negocios de esta Iglesia, y confraternizar los unos con los otros.

Los miembros del Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno (DBG) se sienten honrados de servir a este cuerpo global y a su membresía. No consideramos tener la última palabra respecto a ningún asunto teológico, doctrinal, de interpretación bíblica o política de gobierno dentro de este movimiento global. Como Comité, reafirmamos que la Asamblea Internacional es el máximo órgano de gobierno de la Iglesia de Dios de la Profecía. Sin embargo, tomamos seriamente la importante tarea que ha sido asignada al DBG. En 1994, en la 88ª Asamblea se le encomendó al Comité de DBG la siguiente responsabilidad. “El Comité es nombrado por el Supervisor General para servir a la Iglesia mediante la preparación de una exposición para el diálogo sobre asuntos universales de doctrina bíblica, teología, ética y gobierno para la consideración de la Asamblea.¹ Aceptamos la gran responsabilidad de esta tarea y hemos avanzado en nuestras discusiones con la mirada enfocada en las Escrituras, con un corazón entregado a la oración y a la adoración de nuestro Señor, y con una mente atenta a los asuntos teológicos, éticos y de gobierno.

Este informe es una recopilación del informe del DBG de 2020 y las adiciones para el 2022. La cancelación de la Asamblea Internacional de 2020, debido a la pandemia, dio lugar a que el informe de 2020 sea remitido para su consideración en la Asamblea de 2022. No obstante, en octubre de 2020, el Comité² compartió una gran parte del informe del 2020 para que los miembros de la Iglesia³ pudieran leerlo. En las secciones que se publicaron se incluyó una “Notificación sobre el estudio de los límites de mandato”. Dicha notificación (de 2020) ha sido incluida en este informe como un apéndice para efectos de archivo.

Reconocemos que este informe es más extenso que los anteriores. Sin embargo, la compilación de los cuatro años de trabajo y la naturaleza de los temas estudiados justifican la elaboración de un informe detallado. El informe es desglosado de la siguiente manera:

1. Reconocimiento de líderes individuales (Sección 1-3)
2. Declaraciones del DBG para la Asamblea (Sección 4-6)
3. Estudios y recomendaciones (Secciones 7-8)
4. Notificación de estudio (Sección 9)

Reconocimientos

Sección uno Reconocimiento al Obispo Sam y Linda Clements

El término *siervo* describe con exactitud al Obispo Sam y Linda Clements. Su ministerio y liderazgo desinteresado es incuestionable. Su devoción al señorío de Jesucristo, el compromiso con el ministerio del evangelio y el apoyo a la misión de la Iglesia de Dios de la Profecía es evidente a lo largo de sus décadas de servicio.

¹ 88ª Minutas de la Asamblea, 1994, 150–151.

² Se escribirá con mayúscula inicial la palabra comité (en referencia al título completo, *Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno*) en este documento.

³ Se escribirá con mayúscula inicial la palabra iglesia (en referencia al título completo, *Iglesia de Dios de la Profecía*) en este documento.

Sam N. Clements nació el 4 de agosto de 1942. A la edad de doce años recibió a Jesucristo como su Salvador. En 1962, aceptó el llamado de Dios al servicio cristiano, y comenzó el ministerio a tiempo completo en 1963, y también recibió su credencial como ministro en la Iglesia de Dios de la Profecía. Fue ordenado como Obispo en 1972, y completó estudios en el Instituto de Entrenamiento Bíblico de la Iglesia y cuenta con una vasta experiencia trabajando en distintas juntas y comités internacionales, estatales y regionales de la Iglesia.

El Obispo Clements sirvió como pastor por 28 años, pastoreó congregaciones en Oklahoma, Michigan y Tennesí. En 1991, el Obispo Clements fue nombrado Supervisor de Arkansas. En 1993, fue nombrado para Arkansas y Oklahoma. En 1998, el Obispo Clements fue nombrado supervisor estatal⁴ de Carolina del Norte. En el año 2000, siendo recomendado por sus colegas de Norteamérica, y con el respaldo del presbiterio internacional, fue seleccionado como Presbítero General para Norteamérica. El Obispo Clements sirvió en este cargo bajo la administración de dos Supervisores Generales: el Obispo Fred S. Fisher, padre, y el Obispo Randall E. Howard.

Cuando el cargo de Supervisor General quedó vacante en abril de 2013, el Obispo Clements compartió directamente [con] el gobierno internacional de la Iglesia desde finales de abril de 2013 hasta julio de 2014, siendo seleccionado por los presbíteros generales para fungir como presidente del grupo de pluralidad hasta que un Supervisor General fuera seleccionado. El 29 de julio de 2014, durante la sesión de oración de clausura de la reunión del presbiterio internacional, los presbíteros sintieron la confirmación del Espíritu Santo sobre el Obispo Clements para servir como Supervisor General. Durante esa sesión de oración ungida por el Espíritu y afirmación guiada por el Espíritu, el Obispo Clements fue reconocido como un “líder entre líderes”. [Luego], fue presentado a la 98ª Asamblea Internacional como Supervisor General selecto, y posteriormente fue aceptado por decisión de acuerdo mutuo, convirtiéndose en el sexto Supervisor General que sirve a la Iglesia desde nuestros comienzos en 1903.

Al inicio de su cargo como Supervisor General, el Obispo Clements dijo: “Estoy orando para que Dios cambie nuestras pequeñas mentalidades y nos dé una visión por las almas perdidas. Avancemos y cumplamos con la labor que Jesucristo nos ha llamado a hacer. Este es nuestro tiempo, nuestro día. No podemos perder lo que Dios está haciendo”. Su pasión por los no evangelizados y su declaración de que la Iglesia de Dios de la Profecía no está en competencia con ningún otro ministerio, describe su visión del enfoque que debe tener la Iglesia hacia el ministerio en el siglo XXI. También dijo que debemos adoptar un enfoque de cooperación para el ministerio, colaborando con otros en el reino, conscientes de que el campo misionero es inmensamente grande y un sólo grupo no puede recoger la cosecha.

Cualquiera que tenga la bendición de pasar tiempo en compañía con el Obispo Clements descubrirá su humilde disposición, su sentido del humor, su deleite en la Palabra de Dios, su amor por Dios y su genuino aprecio por las personas. Él afirma que su fe y confianza no están fundadas en la sabiduría de los hombres, sino en Dios, el gran “YO SOY”. Con frecuencia se le oye decir: “Su voluntad, nada más, nada menos”.

El Obispo Clements ha [ejercido] su ministerio y liderazgo con el apoyo de su amada esposa, Linda. Como la primera dama de la Iglesia de Dios de la Profecía, [la hermana] Linda es un reflejo de la mujer de Proverbios 31. En 1961, contrajeron sagrado matrimonio. [La hermana Linda] ha demostrado un cuidado afectuosa hacia su esposo, su familia y el ministerio. Ella también es una gran motivadora e interesadora de oración. Con todo su corazón, ella ha demostrado su amor por la gente y su compromiso de orar a favor de la Iglesia.

La vida y el ministerio de los Clements no ha estado exenta de desafíos y dolor. Sin embargo, en medio del dolor más profundo, han modelado una fe innegable y una determinación segura en el señorío del Dios soberano.

Durante el ejercicio de su cargo, este cuerpo eclesial ha sido testigo de un crecimiento numérico y un avance espiritual. Su amor por las almas es claramente visible; y también ha visitado cada continente

⁴ El DBG desea expresar el máximo respeto a los honorables líderes de este movimiento en todo el mundo. A tal efecto, en este documento, se empleará mayúsculas iniciales a los títulos ministeriales y administrativos, salvo en los casos de citas de otras fuentes.

donde ministra la Iglesia de Dios de la Profecía. El Obispo Clements no ha sido solo un líder destacado en este movimiento; también ha sido reconocido dentro de la comunidad eclesial más grande como un líder de líderes. En 2018, el Obispo Clements presidió la histórica Asamblea del centenario de la Iglesia de Dios de la Profecía en los Campos del Bosque, previo a la Asamblea Internacional. Fue una gran celebración donde participaron cientos de personas.

El 16 de octubre de 2019, en una reunión conjunta de los presbíteros generales, el Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno, el Comité de Finanzas y Mayordomía y el personal de las oficinas internacionales, el Obispo Clements anunció su transición del cargo de Supervisor General. No obstante, con la cancelación de la Asamblea Internacional de 2020 debido a la pandemia, el liderazgo de esta Iglesia solicitó que el Obispo Clements continuara como Supervisor General hasta la Asamblea Internacional de 2022. El Obispo y la hermana Clements aceptaron gentil y humildemente la tarea y han sido ejemplo de un verdadero liderazgo de servicio durante esta crisis global. Ahora, su jornada ministerial los llevará a otra etapa. Sin embargo, los Clements y su familia continuarán sirviendo hasta que el Señor los llame a casa y escuchen al Maestro decir: “Bien, buenos siervos y fieles”.

El Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno, en nombre de los ministros, miembros y amigos de la Iglesia de Dios de la Profecía, reconoce el invaluable servicio y liderazgo del Obispo Sam y la Primera Dama Linda Clements. En reconocimiento de su labor, el Comité hace eco de la instrucción del escritor neotestamentario a los Hebreos: “Acordaos de vuestros pastores, que os hablaron la palabra de Dios; considerad cuál haya sido el resultado de su conducta, e imitad su fe” (Hebreos 13:7). Ciertamente, la Iglesia de Dios de la Profecía está sumamente agradecida con los Clements por su liderazgo de servicio entregado. Esta Iglesia es mejor, gracias a la familia Clements.

Hoy, en nombre de la 101ª Asamblea Internacional, celebramos el liderazgo del Obispo Sam N. Clements. Invitamos a esta Asamblea a ponerse de pie y unirse a nosotros en una expresión de gratitud y acción de gracias por el ministerio del Obispo Sam N. y Linda Clements.

Sección dos

Reconocimiento al Dr. Elías Rodríguez

El Dr. Elías Rodríguez fue nombrado por primera vez [como miembro] del Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno bajo la administración del Supervisor General Fred S. Fisher, padre, en la Asamblea Internacional de 2006. Fue reelegido bajo la administración del Supervisor General Randall Howard y el Supervisor General Sam N. Clements. El Dr. Rodríguez sirvió un total de doce años en el Comité, siendo relevado en 2018, en la 100ª Asamblea Internacional. También, fue secretario del Comité durante ocho años (2010-2018).

El Dr. Rodríguez destaca dos pasajes clave que le plantean a la Iglesia de Dios de la Profecía un desafío en cuanto a la ardua tarea de estudiar, interpretar y aplicar las Escrituras en nuestra cultura de la Iglesia. Uno de estos pasajes es Mateo 22:37, 38 (RV): “Amarás al Señor tu Dios con todo tu corazón, y con toda tu alma, y con toda tu mente. Este es el primero y grande mandamiento”. El otro es 2 Timoteo 2:15 (RV): “Procura con diligencia presentarte a Dios aprobado, como obrero que no tiene de qué avergonzarse, que usa bien la palabra de verdad”. “No parece que los pentecostales tengamos problemas para amar a Dios con todo nuestro corazón, sin embargo, no siempre Lo hemos amado con toda nuestra mente. Hemos sido criticados por la comunidad cristiana por esta negligencia. Para mí, si no estudiamos la Palabra de Dios, entonces no estamos amando a Dios con toda nuestra mente, y, por consiguiente, infringimos el primer mandamiento... De ninguna manera podríamos interpretar y aplicar las Escrituras si no las estudiamos... Yo creo que, si queremos romper con el ciclo de analfabetismo bíblico, tenemos que enseñar a nuestro pueblo a estudiar la Palabra [por] ellos mismos”, señaló.

El Dr. Rodríguez practica lo que predica y enseña. Durante los doce años en su función en el Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno, continuó sus estudios bíblicos y teológicos. Obtuvo una maestría

en Divinidades (MDiv) del Seminario Teológico Pentecostal en 2007 y un doctorado en Ministerio (DMin) del Seminario Gordon-Conwell en 2014. Actualmente está estudiando otro doctorado (PhD).

El Dr. Rodríguez sostiene que su mayor logro durante el tiempo que sirvió en el Comité fue lograr que los hispanohablantes se acercaran a la mesa de discusión, enriqueciendo al Comité con amplias perspectivas y cosmovisiones. “Siempre fue maravilloso”, comenta el Dr. Rodríguez, “ver a cada uno trabajar como un solo cuerpo; sin imponer su cosmovisión sobre los demás, sino pensando [en] el campo, en cómo nuestros hermanos y hermanas alrededor del mundo [recibirían] lo que se produjera en la reunión”. Otro de los logros por el que está agradecido es haber tenido la oportunidad de participar en la redacción del documento sobre el “Lavatorio de Pies”, que fue presentado en la Asamblea Internacional de 2018.

Cuando se le preguntó “¿qué consejo le daría al Comité basado en su experiencia personal?”. Él respondió: “Hablando desde mi experiencia personal, le diría a mis queridos [colegas] que, aunque el trabajo del Comité es extenuante, consume tiempo, y a veces es tedioso, es muy gratificante. Tiene consecuencias directas sobre cómo se llevan a cabo los negocios de la Iglesia; cómo el pueblo alrededor del mundo es representado y tiene voz; [y] cómo el pueblo puede adquirir un mejor entendimiento de nuestra doctrina, lo cual para muchos se traduce en la libertad de la esclavitud espiritual. Creo que el trabajo que realiza el Comité tiene resultados eternos para nuestra Iglesia”.

Aquellos que tuvimos el honor y el privilegio de servir en el Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno junto con el Dr. Elías Rodríguez lamentamos su salida del Comité (en el 2018). Echamos de menos su conocimiento académico, su discernimiento y sabiduría, su experiencia e iniciativa, y también su sentido del humor y su amistad. Todavía le consultamos de vez en cuando, y siempre está dispuesto y deseoso de ayudar.

En este momento, los miembros del Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno, invitamos a la Asamblea Internacional 2022 a unirse a nosotros para honrar al Dr. Elías Rodríguez por sus valiosos años de servicio a la Iglesia de Dios de la Profecía en el Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno.

Sección tres Reconocimiento al Dr. Delroy Hall

El Dr. Delroy Hall, originario de Sheffield, Inglaterra, sirvió en el Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno desde 2014 hasta 2020. El Dr. Hall obtuvo su doctorado en Teología Pastoral de la Universidad de Birmingham en 2013, y también un diploma en Consejería de la Universidad de Leicester. Es autor de varias publicaciones, entre ellas, algunas prestigiosas obras académicas y un reciente título sobre [teología] para el *SCM Press*. Durante su función en el Comité, el Dr. Hall compartió sus ideas a través del lente teológico, psicológico y sociológico. También nos motivó a reflexionar profundamente, y su sentido del humor particular muchas veces provocó risas entre nosotros aliviando de esa manera el estrés entre los diálogos largos y tediosos. [Hoy], los miembros de este Comité expresamos nuestro profundo agradecimiento al Dr. Delroy Hall por su inestimable servicio al Comité y a esta Iglesia. Le deseamos lo mejor en todos sus esfuerzos para Dios y el reino.

Declaraciones posicionales

Sección cuatro Declaración sobre el acoso sexual

La Iglesia de Dios de la Profecía abraza los principios bíblicos relativos a la santidad, la moralidad sexual y la vida de pureza. La inmoralidad sexual, en todas sus expresiones, no es consistente con una vida santa (1 Corintios 5:1, 6:9-10, 7:2, 10:8; Gálatas 5:19-21; Efesios 5:3-5; Colosenses 3:5; 1

Tesalonicenses 4:3-5; 1 Timoteo 3:2; Tito 1:6; Apocalipsis 21:8). Por consiguiente, la Iglesia de Dios de la Profecía está comprometida con una [política] de tolerancia cero con respecto a la mala conducta sexual, el acoso y el abuso. Todo líder de esta Iglesia ya sea en la capacidad de empleado remunerado o voluntario, debe vivir una vida de santidad y pureza según los principios bíblicos.

Recomendación

Recomendamos que la declaración anterior sea incluida en el *Manual de Normas para el Ministerio* de la Iglesia de Dios de la Profecía.

Sección cinco Declaración sobre la trata de personas

Hoy en día, “Cada nación en el mundo tiene leyes para abolir la esclavitud, pero la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que 21 millones de hombres, mujeres y niños son explotados con fines de lucro”.⁵ La realidad es que la trata de personas es generalizada a nivel mundial y se considera una de las empresas delictivas de más rápido crecimiento en el mundo actual. Tres de cada 1,000 personas son víctimas de esta empresa delictiva. Según el Índice Mundial de Esclavitud, la trata de personas se acerca a los 45 millones⁶, e incluye el trabajo forzoso, la explotación sexual, la extracción de órganos, la servidumbre doméstica, los niños soldados, el matrimonio forzado, la mendicidad forzada, y la venta de niños.⁷

Recomendación

Recomendamos que esta declaración sea incluida en el *Manual de Normas para el Ministerio* de la Iglesia de Dios de la Profecía.

La Iglesia de Dios de la Profecía condena sin reservas toda forma de trata de personas y esclavitud, tanto pasada como presente. Proclamamos la verdad bíblica y teológica de que toda persona, sin importar su género, raza, etnia, estatus, salud o capacidad mental es creada a imagen de Dios, *imago Dei* (Génesis 1:26-28, 5:1-3, 9:6). Hacemos eco del pronunciamiento del apóstol Pedro en el Concilio de Jerusalén en Hechos 15, que después de ministrar a la familia gentil de Cornelio (Hechos 10), dijo que Dios “sin hacer distinción alguna entre nosotros y ellos, purificó sus corazones por la fe” (Hechos 15:9 NVI). Abrazamos la proclamación del apóstol Pablo en su sermón en el Areópago, que Dios “de una sangre ha hecho todo el linaje de los hombres, para que habiten sobre toda la faz de la tierra” (Hechos 17:26 RV). Y, defendemos la verdad salvífica de que “Todos ustedes (nosotros) son (somos) hijos de Dios mediante la fe en Cristo Jesús, porque todos los que han sido bautizados en Cristo se han revestido de Cristo. Ya no hay judío ni griego, esclavo ni libre, hombre ni mujer, sino que todos ustedes son uno solo en Cristo Jesús” (Gálatas 3:26-28 NVI).

Sección seis Declaración sobre las relaciones raciales

Nosotros, el cuerpo global de la Iglesia de Dios de la Profecía, nos oponemos a la presencia dolosa del racismo, el clasismo, la xenofobia, el chovinismo, el nacionalismo extremo, el sexismo y todas las formas de intolerancia y prejuicio en este mundo. Nos dolemos con aquellos que duelen y sufren en las horribles manos de la injusticia. Nos pronunciamos en contra del odio, la intolerancia, los prejuicios de género y los prejuicios raciales en cualquiera de sus formas y confesamos que ha perjudicado a nuestros hermanos y hermanas de otras etnias alrededor del mundo. Nos comprometemos nuevamente a

⁵ Wendy Stickle, Shelby Hickman, and Christine White, *Human Trafficking: A Comprehensive Exploration of Modern Day Slavery* (London: SAGE Publications, 2020), 2. [Trata de personas: Una exploración exhaustiva de la esclavitud moderna].

⁶ Stickle, Hickman, White, *Human Trafficking*, 1–2.

⁷ Stickle, Hickman, and White, *Human Trafficking*, 8.

enseñar, predicar y ministrar un evangelio de esperanza que promueva la justicia y el derecho a vivir sin temor. “Porque él es nuestra paz, que de ambos pueblos hizo uno, derribando la pared intermedia de separación”. (Efesios 2:14)

Dios, a través de la iglesia, ha creado una imagen de Su reino aquí en la tierra, y nosotros reconocemos que existe un gran valor intrínseco en el desarrollo de relaciones profundas y duraderas los unos con los otros. Su Palabra nos muestra explícitamente que Dios trajo reconciliación entre grupos racial y culturalmente divididos y los [hizo] “un solo y nuevo hombre” (Efesios 2:15). Dios nos unió en un solo cuerpo, haciendo la paz, para que la iglesia funcionara en unidad. La iglesia es el lugar en el cual las distinciones de raza, género y clase no deben ser utilizadas como herramientas de división y discordia. Celebramos la diversidad y las diferencias de la creación de Dios a través de las razas, las etnias, las culturas y las lenguas. No obstante, como Iglesia no podemos seguir permitiendo que estas diferencias nos separen. No permitiremos que las diferencias ensombrezcan el hecho de que el reino de Dios valora a todas las personas sin distinción de raza, género o cultura. “Ya no hay judío ni griego; no hay esclavo ni libre; no hay varón ni mujer; porque todos vosotros sois uno en Cristo Jesús”. (Gálatas 3:28) El pueblo de Dios es más pleno, equilibrado e íntegro en Cristo Jesús cuando hay unidad.

Recomendación

Recomendamos que esta declaración sea incluida en el *Manual de Normas para el Ministerio* de la Iglesia de Dios de la Profecía.

Tópicos de actualidad

Sección siete

Cambio propuesto en el título de *overseer* (supervisor)

Las palabras son los componentes básicos de la comunicación efectiva, ayudan a transmitir ideas, compartir emociones, plantear preguntas, proporcionar instrucción y fomentar apoyo. Aunque las palabras tienen derivaciones etimológicas y significados léxicos, la forma en que son utilizadas por la sociedad en general y dentro de la conversión en particular, ayuda a regular su uso práctico y contextual. La realidad es que algunas palabras pasan por un proceso evolutivo de significado. Por consiguiente, el estudio de la lingüística comúnmente se refiere a este proceso como cambio semántico. En la evolución semántica de una palabra en particular, el significado puede ser alterado leve o significativamente. A veces, algunas palabras específicas se pueden volver arcaicas y obsoletas.

Los matices de algunas palabras y su uso podrían connotar algo completamente diferente al oyente que lo que en realidad quiere decir el hablante. Un ejemplo sencillo de esto es la palabra “ratón”. Alguien podría decir, “Hay un ratón en la gaveta del escritorio”. El oyente podría pensar que está hablando de un roedor, mientras que el hablante está hablando de un aparato inalámbrico de mano que se utiliza como un dispositivo de entrada para una computadora. Es importante observar que el contexto en el que se dice una palabra o un conjunto de palabras ayuda a determinar su significado léxico. Sin embargo, el uso de las palabras varía según la cultura, la educación, el origen étnico, la familiaridad y el idioma nativo del hablante. Por ejemplo, una palabra podría denotar algo impensado por el hablante en otra cultura fuera de la suya. Las palabras son poderosas no sólo en el intercambio de ideas, pero también en la generación de emociones. Las palabras podrían expresar comodidad y también incomodidad. “El lenguaje es un medio de acción: las palabras, cuando se usan de distintas maneras, *hacen* cosas distintas”.⁸

⁸ James K. A. Smith, *Thinking in Tongues: Pentecostal Contributions to Christian Philosophy* (Grand Rapids, MI: Eerdmans, 2010), 139.

Exposición histórica y lingüística

La teoría de la ley del habla sugiere que, en la filosofía del lenguaje humano, a través de las palabras se producen, a saber, 1) el acto locutivo, 2) el acto ilocutivo, y 3) el acto perlocutivo. Específicamente, un acto locutivo ocurre cuando una persona vocaliza fonemas o la conjunción de fonemas en una estructura de oración. El acto locutivo es la expresión de una palabra o la formación de palabras en una oración. Un acto ilocutivo se refiere a la intención del hablante al emitir un enunciado. Este acto incluye hacer y responder a una pregunta, proporcionar información, hacer una advertencia, hacer una cita con alguien, dar una orden, conceder una promesa, afirmar una posición, etc.⁹ Por último, un acto perlocutivo se refiere al efecto que produce la emisión de un enunciado por el interlocutor en el oyente. Esto incluye parámetros de pensamientos suscitados, creencias adoptadas y emociones que experimenta el oyente.¹⁰ Las consecuencias perlocutivas podrían ser pensadas o impensadas por el hablante. Es decir, el interlocutor puede tener la intención de obtener un resultado particular (ilocución) por las palabras pronunciadas (locución); sin embargo, el resultado podría ser una consecuencia impensada (perlocución).

El significado léxico del término *overseer* (**supervisor**), según el diccionario Merriam-Webster de la lengua inglesa, “es un individuo que vigila y dirige el trabajo de otras personas con el fin de asegurarse de que un trabajo se realice correctamente”. Un *overseer* (**supervisor**), según esta definición, es una persona que supervisa, da instrucciones y administra dentro de una organización o empresa.

En el idioma inglés, el término *overseer* (**supervisor**) data del siglo XIV, y su significado original es de “un oficial, un superintendente, uno que cuida”.¹¹ En la década de 1570, William Tyndale en su obra titulada “An Answer to Thomas More’s Dialogue”, empleó el término *overseer* (**supervisor**) dentro de un contexto eclesiástico. Él señala que “esos *ouersears* [supervisores], que ahora llamamos obispos (término derivado del griego *bishops*), siempre se resguardaban en un solo lugar para *gouverne* (gobernar) la congregación allí”.¹² Tyndale reconoce, muy próximamente a la fecha de 1611 de la Versión del Rey Jacobo (en inglés), la referencia al uso de la palabra obispo en lugar de *overseer* (**supervisor**) de acuerdo con su conocimiento del griego.

Sin embargo, el término *overseer* (**supervisor**) también conlleva un significado negativo, especialmente en lo que respecta a las atrocidades del esclavismo humano. El *Learner’s Dictionary* define [el término] *overseer* (**supervisor**) en el contexto de la institución histórica de la esclavitud como “la persona que estaba a cargo de los esclavos en una plantación”.¹³ Paul Escott en su libro titulado *Slavery Remembered: A Record of Twentieth-Century Slave Narratives*, describe la relación entre un *overseer* (**supervisor**) y los esclavos de la siguiente manera: “Entre los trabajadores del campo y el *overseer* (**supervisor**) o amo, había constantes luchas. Algunos amos aprobaron abiertamente este contexto al exigir al *overseer* (**supervisor**) que ejerciera su propia fuerza sobre los trabajadores [esclavos]”.¹⁴ De esta descripción de Escott y de otras fuentes históricas, es evidente que el papel del *overseer* (**supervisor**) en el contexto del esclavismo humano era uno de control, de reglas severas y de dominio sobre seres humanos. La historia indica que, dentro del contexto del esclavismo, el *overseer* (**supervisor**) ejercía un aura de superioridad, supremacía, temor, intimidación, deshumanización, y a menudo de brutalidad. La supervisión de tareas diarias forzadas, la imposición de castigo y la repartición de alimentos y ropa eran relegados al *overseer* (**supervisor**) por el propietario del esclavo:

⁹ J. L. Austin, *How to Do Things with Words* (Eastford, CT: Martino Fine Books, 2018), 98, 108. Véase también James K. A. Smith, *Thinking in Tongues*, 141.

¹⁰ John R. Searle, *Speech Acts: An Essay in the Philosophy of Language* (New York, NY: Cambridge University Press, 1969), 24. Véase también J. L. Austin, *How to Do Things with Words*, 106; and, James K. A. Smith, *Thinking in Tongues*, 141.

¹¹ www.etymonline.com/word/overseer, accesado el 18 de febrero, 2020.

¹² “Overseer” in *The Oxford English Dictionary*, second ed., vol. X (Oxford: Clarendon Press, 1989), 1116.

¹³ <http://www.learnersdictionary.com/definition/overseer>, accesado el 9 de abril, 2019. Véase también

www.etymonline.com/word/overseer.

¹⁴ Paul Escott, *Slavery Remembered: A Record of Twentieth-Century Slave Narratives* (Chapel Hill, NC: The University of North Carolina Press, 1979), 86.

Teóricamente, el *overseer* (**supervisor**) era quien tenía la última palabra sobre cuándo los esclavos se debían levantar, ir a dormir, trabajar, descansar, si podían o no divertirse en fiestas o en otro tipo de entretenimiento, y si podían o no hablar los idiomas y practicar las religiones que habían traído de África. El *overseer* (**supervisor**) podía interrumpir las relaciones entre los miembros de las familias esclavizadas... sugiriendo la venta de familiares. Las mujeres vivían con temor de ser violadas sexualmente por los *overseers* (**supervisores**) que hacían alarde de la autoridad venal que se les atribuía. Sus maridos no podían desahogar su ira, ya que las leyes dictaban que los ataques contra los *overseers* (**supervisores**) podían ser castigados con la muerte... El *overseer* (**supervisor**) estaba encargado de comprar alimentos para estas personas y también les distribuía ropa y calzado cuando el amo así lo consideraba conveniente. Aunque estas medidas eran de alguna manera para mantener a los hombres y las mujeres saludables, representaron poco más que otro medio utilizado por el *overseer* (**supervisor**) en su búsqueda de control sobre los esclavos... Con látigo en mano, el *overseer* (**supervisor**) los vigilaba mientras trabajaban en la plantación. Su oscura presencia en el lugar tenía la intención de manera indirecta de “mantenerlos con las manos en el trabajo”. Para entender el verdadero significado del término, demasiada gente experimentó el látigo del *overseer* (**supervisor**): las espaldas destrozadas de los hombres, las mujeres y los niños eran evidencia de ello.¹⁵

Las atrocidades del esclavismo humano es un antiguo flagelo sobre la historia de la humanidad. Durante siglos, diferentes clases de personas han tratado de esclavizar a sus semejantes. La historia nos indica que la esclavitud humana se remonta al antiguo Cercano Oriente, y fue un flagelo mundial que se practicó en Sumeria, Babilonia, Egipto, China, Roma y Grecia. Otra referencia a la esclavitud humana se encuentra en el Código Hammurabi del siglo XVIII a.C.¹⁶ Por otro lado, la realidad de la esclavitud de los hebreos en Egipto y la esclavitud institucionalizada durante el período greco-romano del Nuevo Testamento, es otra evidencia para los lectores de la Biblia. No cabe duda de que la esclavitud humana ha manchado la historia moderna de Europa, las colonias británicas, las Américas, incluido los Estados Unidos.

Además, “el carácter multinacional del Sistema Esclavista Atlántico, desde Sierra Leona hasta Cuba y Connecticut”¹⁷ ayudó a fomentar el clima para el trato pernicioso de los esclavos. En ocasiones, la deshumanización de los seres humanos era infligida por sus propios compatriotas, pero ciertamente por aquellos que se consideraban de clase superior. La naturaleza institucionalizada del esclavismo del [período] Antebellum “era una institución heterogénea, y los esclavos enfrentaban una gran diversidad de condiciones. Algunos vivían en grandes plantaciones y trabajaban bajo la atenta vigilancia de los *overseers* (**supervisores**) y conductores, mientras que otros, en pequeñas granjas, trabajaban junto a sus amos”.¹⁸ Por consiguiente, la historia demuestra que los amos y sus empleados trataron a los esclavos de manera brutal e inhumana.

Exposición bíblica y teológica

Al parecer nuestros antecesores (de la Iglesia), en su exégesis de las Escrituras, adoptaron el término *overseer* (**supervisor**) de la versión inglesa de la Biblia del Rey Jacobo de 1611. Específicamente, en Hechos 20:28 (de la versión Reina Valera de 1960), el apóstol Pablo anima a los ancianos de Éfeso, diciendo: “Por tanto, mirad por vosotros, y por todo el rebaño en que el Espíritu Santo os ha puesto por obispos (en la versión inglesa del Rey Jacobo, [la palabra] “obispos” aparece como *overseers*), para apacentar la iglesia del Señor, la cual él ganó por su propia sangre”. La palabra traducida en la versión inglesa del Rey Jacobo como *overseer* (**supervisor**) es επισκοπος (*episkopos*). En el griego original,

¹⁵ Tristan Stubbs, *Masters of Violence: The Plantation Overseers of Eighteenth-Century Virginia, South Carolina, and Georgia* (Columbia, SC: University of South Carolina, 2018), 1.

¹⁶ David Brion Davis, *Inhuman Bondage: The Rise and Fall of Slavery in the New World* (New York, NY: Oxford Press, 2006), 37–38.

¹⁷ David Brion Davis, *Inhuman Bondage*, 4.

¹⁸ Peter Kolchin, *American Slavery, 1619–1877* (New York, NY: Hill and Wang, 2003), 99.

επισκοπος se puede traducir como *overseer* (**supervisor**), guardián u obispo.¹⁹ Sin embargo, en este contexto particular, la inferencia de επισκοπος se refiere más a la función de supervisión, como lo expresa Pablo en el rol del pastor de alimentar el rebaño de Dios, en lugar de un oficio o estatus eclesiástico. Por consiguiente, “la validez radica en su ejercicio (del supervisor) (pastorear el rebaño) y no en su ocupación como oficio”.²⁰ Wayne Oates señala que la inferencia de Pablo de la palabra επισκοπος, como lo presenta Lucas en su escrito de los Hechos de los Apóstoles, connota el acto de atender a las necesidades del rebaño, en lugar de un estatus, oficio o puesto ministerial. De hecho, la construcción verbal επισκοπέω, (episkopeō) significa “cuidar, supervisar, cuidar de”.²¹ Por consiguiente, Pablo instruye (actos locutivos e ilocutivos) a los ancianos de Éfeso a atender las necesidades del rebaño. Según la traducción de la versión inglesa del Rey Jacobo, los ancianos debían supervisar. La función del *overseer* (**supervisor**) era la de ser “responsable de proteger el rebaño de aquellos que buscaban descarriar a la gente. Debían pastorear la iglesia de Dios, comprada con Su propia sangre (Hechos 20:28-31)”.²²

La palabra επισκοπος aparece cinco veces en el griego del Nuevo Testamento. En la versión inglesa del Rey Jacobo, la palabra se traduce como obispo en cada versículo, excepto en Hechos 20:28. En la versión Reina Valera de 1960, el vocablo griego se traduce como obispo, incluyendo Hechos 20:28. Los versículos siguientes son de la RV de 1960.

- Filipenses 1:1: “Pablo y Timoteo, siervos de Jesucristo, a todos los santos en Cristo Jesús que están en Filipos, con los obispos y diáconos”.
- 1 Timoteo 3:2: “Pero es necesario que el obispo sea irreprochable, marido de una sola mujer, sobrio, prudente, decoroso, hospedador, apto para enseñar”.
- Tito 1:7: “Porque es necesario que el obispo sea irreprochable, como administrador de Dios; no soberbio, no iracundo, no dado al vino, no pendenciero, no codicioso de ganancias deshonestas”.
- 1 Pedro 2:25: “Porque vosotros erais como ovejas descarriadas, pero ahora habéis vuelto al Pastor y Obispo de vuestras almas”.

Ciertamente, hay otras versiones en inglés que traducen επισκοπος como *overseer* (**supervisor**) (véase la New American Standard Bible, New International Version, *et. al.*). Al parecer los comités de traducción de las diversas versiones se centraron más en la función que en el oficio, en estos pasajes particulares. Además, hay un argumento creíble que dice que el cargo de obispo se formalizó y desarrolló más en la historia de la iglesia en los años posteriores al primer siglo.²³ Sin embargo, el documento cristiano no canónico existente más antiguo, la *Didaché* (circa, 96 CE), en el capítulo 15 dice, “Nombrad para vosotros obispos y diáconos que sean dignos del Señor”.²⁴ Por otra parte, el reconocido historiador de la iglesia, Justo L. González, describe la influencia de los obispos en el siglo II como “el vínculo que une a las iglesias”.²⁵

En las epístolas pastorales de 1 Timoteo y Tito, el apóstol Pablo utiliza un género literario conocido como *mandata principis*, que significa “los mandatos del emperador”. En su primera carta a Timoteo, el apóstol describe el orden y la estructura de la iglesia. Específicamente, el apóstol abordó el propósito de su carta, diciéndole, “si me retraso, sepas cómo hay que portarse en la casa de Dios, que es la iglesia del Dios viviente, columna y fundamento de la verdad” (1 Timoteo 3:15 NVI). De manera que, en

¹⁹ L. Coenen, “Bishop, Presbyter, Elder” in *The New International Dictionary of New Testament Theology*, ed., Colin Brown, vol. 1, (Grand Rapids, MI: Zondervan, 1986), 188.

²⁰ Wayne Oates, “The Holy Spirit and the Overseer of the Flock,” *Review and Expositor*, 63, no. 2, (1966): 187.

²¹ L. Coenen, “Bishop, Presbyter, Elder,” 188.

²² C. G. Kruse, “Ministry” in *Dictionary of the Later New Testament and its Developments*, eds., Ralph P. Martin and Peter H. Davids (Downers Grove, IL: InterVarsity Press, 1997), 1310.

²³ Ben Witherington III, *Letters and Homilies for Hellenized Christians: A Socio-Rhetorical Commentary on Titus, 1-2 Timothy and 1-3 John* (Downers Grove, IL: IVP Academic, 2006), 235. Véase también, Luke Timothy Johnson, *The First and Second Letters to Timothy* in *The Anchor Bible Commentary* (New York, NY: Doubleday, 2001), 212.

²⁴ *Didache*, 29.

²⁵ Justo L. González, *The History of Theological Education* (Nashville, TN: Abingdon Press, 2015), Loc. 105, Kindle.

este género literario, Pablo le dio instrucciones a Timoteo acerca del ministerio, particularmente sobre los requisitos de los obispos y los diáconos.

En 1 Timoteo 3:1, Pablo escribe, “Palabra fiel: Si alguno anhela obispado, buena obra desea” (RV 1960); la *Didaché*, instruye en el capítulo 15, “Elijan obispos y diáconos dignos del Señor”. La palabra traducida como *cargo* o *puesto* es ἐπισκοπή (*episkopē*), refiriéndose al oficio de obispo u *overseer* (**supervisor**) en la iglesia. Este término, ἐπισκοπή, “recién había sido acuñado en función del título ἐπίσκοπος, que entretanto se había establecido en la iglesia primitiva”.²⁶ Según el biblista Luke Timothy Johnson, “Este es el único lugar en el Nuevo Testamento donde *episkopē* aparece en referencia a un puesto dentro de la comunidad”.²⁷ Por lo tanto, la distinción bíblica y eclesiástica del cargo de obispo parece adecuada en lugar del título de *overseer* (**supervisor**).

Un breve estudio del término *overseer* (**supervisor**) también es notable en el idioma hebreo del Antiguo Testamento, especialmente en la mención de José en Génesis 39. Después de haber sido vendido como esclavo por sus hermanos, José fue llevado a Egipto y se convirtió en esclavo de Potifar, y finalmente se convirtió en el *overseer* (**supervisor**) de la casa de Potifar, (según la versión inglesa del Rey Jacobo). La versión del Rey Jacobo traduce la palabra hebrea פקיד (*paqidh*) como *overseer* (**supervisor**). Como esclavo él mismo, José fue puesto en un rol de supervisión sobre otros en los asuntos de la casa de Potifar.²⁸ En el rol de *overseer* (**supervisor**), puede que también haya supervisado a otros esclavos.²⁹ Parece probable que el título de *overseer* (**supervisor**) tenga un bagaje histórico en relación con la esclavitud.

Bíblicamente, el término *Obispo* describe mejor el título o el oficio de aquellos encargados de la supervisión de las iglesias y los ministros. Teológicamente, la función del Obispo es de supervisar; en primer lugar, en un llamamiento apostólico, y, en segundo lugar, en funciones administrativas.

Exposición eclesiástica

En nuestra tradición eclesial, la palabra *overseer* (**supervisor**) ha sido utilizada como un título para aquellos hombres a quienes se les ha confiado el cuidado y la responsabilidad de supervisorado de los líderes y las iglesias. Las responsabilidades inherentes de un *overseer* (**supervisor**) por lo general han incluido ministerios apostólicos y deberes administrativos. Específicamente, la Iglesia de Dios de la Profecía ha utilizado el título *overseer* (**supervisor**) a nivel general, nacional/regional/estatal, y distrital.

Reconocemos que, debido a las acciones negativas e inhumanas del pasado, el término *overseer* (**supervisor**) como históricamente ha sido utilizado en la esclavitud humana, puede aún suscitar sensibilidades culturales. Aunque tal vez esta no sea la experiencia de todos; sin embargo, es una realidad para otros. En lo que al esclavismo humano respecta, el término *overseer* (**supervisor**) tiene connotaciones de privilegio, poder y abuso atribuido a una clase particular y a aquellos que se identifican en una posición superior.

Este Comité no suscribe la creencia de que el término *Overseer* (**Supervisor**), tal como ha sido utilizado histórica y tradicionalmente por la Iglesia de Dios de la Profecía, haya tenido la intención de provocar distinciones de clase y privilegio en nuestro uso eclesial. Tampoco creemos que nuestros antecesores en este movimiento eligieron el título *Overseer* (**Supervisor**) como una medida racialmente insensible, peyorativa o controladora.

El término *Overseer* (**Supervisor**) fue utilizado por primera vez en nuestra nomenclatura eclesiástica en 1910. El término *Moderador General* fue utilizado para identificar al oficial principal de la

²⁶ George W. Knight III, *The Pastoral Epistles* in *The New International Greek New Testament Commentary* (Grand Rapids, MI: Eerdmans, 1992), 154.

²⁷ Luke Timothy Johnson, *The First and Second Letters to Timothy* in *The Anchor Bible Commentary* (New York, NY: Doubleday, 2001), 212.

²⁸ C. Mark McCormick, “Overseer” in *The New Interpreter’s Dictionary of the Bible*, vol. 4, ed. Katharine Doob Sakefeld (Nashville, TN: Abingdon Press, 2009), 347–348.

²⁹ Kenneth A. Matthews, *Genesis 11:27-50:26* in *The New American Commentary*, ed. E. Ray Clendenen (Nashville, TN: Broadman & Holman, 2005), Loc. 18772 Kindle. Véase también, Victor P. Hamilton, *The Book of Genesis: Chapters 18–50* (Grand Rapids, MI: Eerdmans, 1995), 459–460.

Asamblea de 1906 a 1910. En la quinta Asamblea General (1910), se adoptó el título *General Overseer* (**Supervisor General**) para reemplazar [el término] *Moderador General*.³⁰ Tal parece que el crecimiento de la Iglesia y los consiguientes deberes apostólicos y administrativos cada vez requerían más tiempo, justificando de esta manera la necesidad de que alguien supervisara los ministerios de la Iglesia en lugar de simplemente servir como el Moderador de la Asamblea.

A medida que la Iglesia continuó creciendo, se reconoció la necesidad de tener *Overseers* (**Supervisores**) estatales. En la sexta Asamblea (1911), se seleccionaron *Overseers* (**Supervisores**) estatales. En esta Asamblea se nombraron unos pocos *Overseers* (**Supervisores**) de los Estados Unidos y las islas Bahamas.³¹ En la duodécima Asamblea (1916), el término *estado* fue omitido porque la Iglesia se estaba expandiendo cada vez más en otras naciones del mundo.³² En la decimotercera Asamblea (1917), el papel de *Overseer* (**Supervisor**) distrital fue introducido en un informe titulado “Acuerdo sistemático para conservar el trabajo en los estados y las iglesias locales”. El informe decía: “Cada distrito estará bajo el cuidado y la supervisión de un pastor u *overseer* (**supervisor**), nombrado por el *overseer* (**supervisor**) del estado”.³³ Con el paso del tiempo, el término *overseer* (**supervisor**) nacional/estatal/regional se convirtió en una nomenclatura eclesiástica común.

En términos léxicos, la palabra *overseer* (**supervisor**) se refiere a alguien que vela y atiende a las necesidades de aquellos a quienes lidera. No obstante, reconocemos que el término *overseer* (**supervisor**) puede emitir sentimientos negativos impensables e imágenes mentales históricas nunca intencionadas (sin duda, un efecto perlocutivo). El Departamento Mundial de Lenguajes de las oficinas internacionales emplea la palabra “*supervisor*” como el título para uno que presta servicio a nivel general, nacional/regional/estatal, y distrital. La palabra *capataz*, que en realidad es el equivalente en español para la palabra *overseer* en inglés, significa un jefe de tareas a cargo de trabajadores. En algunos contextos, *capataz* puede ser asociado con el propietario de una *hacienda*, similar a una plantación. Por varios años, el Departamento Mundial de Lenguajes ha sido correctamente sensible a las connotaciones negativas del término *capataz* y ha empleado la palabra *supervisor*. La palabra francófona *évêque*, que significa Obispo, es utilizada para designar a los que ejercen la función de Supervisor.

El Manual de Normas para el Ministerio de la Iglesia de Dios de la Profecía, articula la responsabilidad del supervisorado:

El oficio del “líder-siervo” (**supervisor**) en la iglesia es una función basada en la Biblia. Ocupar el oficio de supervisor conlleva una gran responsabilidad. Son muchos los retos a los que se enfrenta un supervisor en su papel de líder, pero ninguno sobrepasa el de una dedicación total a cuidar, alimentar, proteger y dirigir todo el ministerio de una nación/región/estado.³⁴

Es importante señalar que el **oficio** de *Overseer* (**Supervisor**) es descrito en el *Manual de Normas para el Ministerio*, en términos de su **función**, que es el rol del pastor de cuidar, alimentar, proteger y dirigir el ministerio. Si bien, el *Manual de Normas* identifica *Overseer* (**Supervisor**) como un “oficio”; no obstante, bajo la rúbrica de “Obispos”, dice: “Es importante entender que, en la iglesia, las personas **funcionan** [énfasis no aparece en el original], de acuerdo con sus dones. El obispado es uno de los oficios de los ancianos que le provee liderazgo a la iglesia a través de la supervisión”.³⁵ El matiz del oficio y la función refleja la premisa declarada anteriormente de Hechos 20:28. El supervisorado es la función del oficio del Obispo al que se le confía el cuidado de un área de iglesias y la supervisión administrativa.

³⁰ *Book of Minutes: The Church of God* (Libro de Minutas: La Iglesia de Dios) (Cleveland, TN: Church of God Publishing House, 1922), 39.

³¹ *Book of Minutes: The Church of God*, 67. (Libro de Minutas: La Iglesia de Dios).

³² *Book of Minutes: The Church of God*, 234, 235.

³³ *Book of Minutes: The Church of God*, 289.

³⁴ “El papel del supervisor” en el *Manual de Normas para el Ministerio: Iglesia de Dios de la Profecía* (Cleveland, TN: Casa de Publicaciones Ala Blanca, 2018), 27.

³⁵ *Manual de Normas para el Ministerio*, 104.

Básicamente, este informe no está recomendando un cambio en la función de lo que históricamente hemos denominado *Overseer (Supervisor)*. Este informe está tratando el título del oficio. Nuestros antecesores (de la Iglesia) utilizaron la Biblia del Rey Jacobo (en inglés), en la selección del término *Overseer (Supervisor)* para los líderes generales, nacionales, estatales, y posteriormente, regionales. Si bien la función de estos líderes es velar por el trabajo sobre el cual han sido asignados de “cuidar, alimentar, proteger y dirigir todo el ministerio”³⁶, el oficio que desempeñan en su función de supervisión es mejor conocida como obispado. De hecho, un hombre que sea nombrado como *Overseer (Supervisor)* nacional/estatal/regional, o seleccionado por la Asamblea para ser *Overseer (Supervisor)* General, debe ser un Obispo ordenado.³⁷

Recomendación

Recomendamos que se cambie el título formal de *General Overseer (Supervisor General)* a Obispo Principal. Nuestra membresía debe reconocer que sólo hay un Obispo Principal en la Iglesia de Dios de la Profecía. El [título] Obispo Principal se refiere a lo que conocemos tradicional e históricamente como *General Overseer (Supervisor General)*.

Además, recomendamos que se cambie el título formal de *Overseer (Supervisor)* Nacional/Regional/Estatal a Obispo Nacional/Regional/Estatal. La designación de Obispo de una nación/región/estado particular también es apropiada. Por ejemplo, referirse al oficio y a la persona como el Obispo de Australia, Obispo del Atlántico Medio, Obispo de Alaska, etc., también es apropiado.

También recomendamos un cambio en el título formal *district overseer* (supervisor de distrito) en inglés a *District Supervisor*. Debemos observar que no existe un requisito en la política de la Iglesia de que un Supervisor de Distrito tenga que ser un Obispo ordenado.

Por último, no recomendamos ningún cambio en el título de presbítero general. El título presbítero implica que dirige a otros presbíteros (obispos nacionales/regionales/estatales) dentro de su área presbiteral designada.

NOTA: Estas recomendaciones corresponden a un cambio de nomenclatura eclesiástica de Supervisor a Obispo. Las recomendaciones anteriores no cambian el reconocimiento de la distinción ministerial y la ordenación de un obispo. Muchos pastores locales, evangelistas y ministros jubilados son obispos ordenados en esta Iglesia y se les debe otorgar el respeto y el honor que manda la orden bíblica de obispo. No hay ningún cambio en su estado de ordenación como obispo. Adicionalmente, en naciones del mundo donde la Iglesia de Dios de la Profecía opera dentro de un sistema de iglesia reconocido por el estado, el título Obispo Nacional podría ser visto como una ofensa a la iglesia sancionada por el estado. En estos u otros matices similares, el presbítero general y su grupo de pluralidad tienen la flexibilidad de hacer los ajustes necesarios al título Obispo Nacional según sea apropiado para esa nación.

Observación

Entendemos que los viejos hábitos son difíciles de cambiar. Reconocemos que tomará tiempo para que el término *Overseer (Supervisor)* sea completamente reemplazado por el término Obispo. Sin embargo, en muchos lugares ya se está utilizando. Cada vez más, los miembros se están refiriendo al *Overseer (Supervisor)* como Obispo. Por costumbre, los miembros de la Iglesia podrían aún referirse a los líderes como *General Overseer (Supervisor General)* o Supervisor Nacional/Regional/Estatal; pero esto es de esperarse y no deberá ser recibido con reproche, sino con una actitud enseñable. Nuestro objetivo es educar y ayudar a la membresía a entender que hemos efectuado un cambio formal en los títulos. Con el paso del tiempo, el término *Overseer (Supervisor)* se usará cada vez menos. Por ejemplo, algunos recordarán la nomenclatura de esta Iglesia en referencia a los “auxiliares”. Los auxiliares eran los ministerios de la Iglesia. El ministerio de jóvenes, en un tiempo, era la Banda de Líderes Victoriosos, y los ministerios de grupos pequeños eran conocidos como el Movimiento de la Banda de Asamblea. El término *auxiliares* y su singular lengua vernácula hoy simplemente es un recuerdo histórico. Con el tiempo, nuestros miembros se referirán al líder de la Iglesia de Dios de la Profecía como el Obispo Principal.

³⁶ *Manual de Normas para el Ministerio*, 27.

³⁷ *Manual de Normas para el Ministerio*, 104, 130.

Además, según procedan estas recomendaciones, se deberá prestar atención a los documentos jurídicos, financieros y corporativos que tal vez deban actualizarse en relación con el cambio formal del título. La función del Obispo Principal y de los obispos nacionales/regionales/estatales es la misma que ha conllevado el término *Overseer* (**Supervisor**), la cual es la supervisión general.

Sección ocho **Límites de mandato**

En 2018, el Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno fue comisionado por el Supervisor General y los presbíteros generales a hacer un estudio sobre los límites de mandato para todo el liderazgo posicional en la Iglesia de Dios de la Profecía. En la “Notificación sobre el estudio” que se les envió a los miembros de esta Iglesia en 2020, el Comité expresó su compromiso a la investigación e invitó a la membresía y a los líderes de la Iglesia a participar. Al 31 de diciembre de 2021, el Comité de DBG no había recibido ninguna correspondencia formal por escrito dirigida a ellos, ni de tanto los miembros como de los líderes (en relación con el tema). Sin embargo, tanto miembros como líderes han tenido diálogos con los miembros del Comité manifestando su apoyo al estudio de los límites de mandato.

El estudio que el Comité realizó incluye tanto literatura sobre el liderazgo como entrevistas con líderes denominacionales no afiliados a la Iglesia de Dios de la Profecía, cuya política cuenta con límites de mandato. La conclusión de nuestro estudio y las recomendaciones han sido incluidas en este informe³⁸.

El documento incluye lo siguiente:

1. Una teología del liderazgo
2. Una exposición bíblica de liderazgo
3. Liderazgo eclesiástico
4. El modelo de *pipeline* [tubería] de liderazgo
5. El vacío de liderazgo
6. Una implementación gradual y específica
7. Una estrategia de salida
8. Recomendaciones para los límites de mandato: primera fase
9. Recomendación de evaluación en preparación de la segunda fase

Una teología del liderazgo

La teoría del liderazgo sostiene que la capacidad de liderazgo determina el límite del crecimiento de una persona. Esta verdad es evidente en una infinidad de dinámicas de grupo, inclusivas, pero no limitadas a la unidad familiar, gobiernos, corporaciones, entidades educativas, y por último en la iglesia. El liderazgo realmente importa. Teológicamente, la necesidad de líderes ungidos y dotados es fundamental para el funcionamiento saludable de la *ecclesia*.

Cabe destacar dos componentes del liderazgo eclesiástico: el primero es el llamado, y el segundo, la confirmación. El llamado es personal. El Dios Trino llama a las personas al servicio, al ministerio³⁹. La dinámica del llamado se observa repetidamente en el Antiguo y en el Nuevo Testamento. Dios llamó a Moisés (Éxodo 3:1-22), a Samuel (1 Samuel 3:1-21), a Gedeón (Judas 6:11-

³⁸ Nota a los lectores: Podríamos ampliar cada una de estas secciones; sin embargo, eso significaría que el informe sería más extenso. El objetivo es identificar y abordar sucintamente cada una de las rúbricas que componen el estudio, en lugar de proporcionar un informe exhaustivo.

³⁹ El DBG reconoce que Dios llama a todos los creyentes. Los creyentes están llamados a ser santos, a la santidad: “A la iglesia de Dios que está en Corinto, a los santificados en Cristo Jesús, llamados a ser santos con todos los que en cualquier lugar invocan el nombre de nuestro Señor Jesucristo, Señor de ellos y nuestro” (1 Corintios 1:2).

24), a David (1 Samuel 16:1-13) y a Isaías (Isaías 6:1-8). Jesús llamó a los discípulos –los doce apóstoles–, que le acompañaron en Su ministerio (Mateo 4:18-22; Marcos 3:13-19; Lucas 5:1-11; Juan 1:35-51). El llamado es personal. La persona es quien tiene la responsabilidad de responder al llamado de Dios en su vida (2 Timoteo 4:5). El teólogo H. Richard Niebuhr lo identifica como el “llamado secreto...esa persuasión o experiencia interior en la que una persona [él/ella] se siente directamente convocada o invitada por Dios a asumir la obra del ministerio”.⁴⁰

La confirmación del llamado es pública y ocurre dentro de la dinámica de la *ecclesia* (1 Timoteo 4:14; 2 Timoteo 4:6). Así que, la Iglesia tiene la obligación de discernir si realmente el llamado de Dios está sobre un individuo (Hechos 13:1-3). Una vez se discierne el llamado de Dios sobre un individuo, entonces, la iglesia tiene la responsabilidad de equipar al individuo para actos de servicio y ministerio dentro del cuerpo de Cristo y el mundo en general (Efesios 4:12). Por ejemplo, el recién convertido Saulo, cuyo nombre fue cambiado a Pablo, fue acogido por Bernabé. Él (Bernabé) trajo a Saulo ante los apóstoles para que lo aprobaran. “Entonces Bernabé, tomándole, lo trajo a los apóstoles, y les contó cómo Saulo había visto en el camino al Señor, el cual le había hablado, y cómo en Damasco había hablado valerosamente en el nombre de Jesús”. (Hechos 9:27) Saulo se quedó con los apóstoles y demostró su genuino llamado y compromiso con el evangelio (Hechos 9:28). Este ejemplo demuestra que cuando una persona se ha probado a sí misma (1 Timoteo 4:5), la iglesia entonces pasa a confirmarla públicamente y le concede la oportunidad de ejercer un liderazgo de servicio (Hechos 14:23; Tito 1:5).

Sucede pues, que como gente que abrazamos plenamente el liderazgo del Espíritu, algunos podrían verse tentados a simplemente aceptar una confesión pública del llamado de un individuo. Sin embargo, se le ha entregado la tarea de discernir el llamado a la *ecclesia*. El discernimiento es uno de los dones carismáticos que el Espíritu Santo le ha otorgado a la iglesia (1 Corintios 12:1-11). No obstante, el discernimiento no es sólo sobrenatural; también hay medidas de discernimiento. “A menos que haya estándares externos por los cuales se pruebe y confirme un llamado, carecemos de los medios para discernir si una persona es verdaderamente llamada por Dios mediante el poder del Espíritu Santo”.⁴¹

El teólogo Gregg R. Allison, en su libro sobre eclesiología, aborda la teología del liderazgo en la iglesia, diciendo,

Las capacidades de liderazgo impulsadas por el Espíritu son actividades y ministerios orientados hacia el cumplimiento del pacto y la formación y desarrollo de la comunidad: el discernir la voluntad de Dios para la iglesia y comunicar eficazmente esta visión a sus miembros; conceptualizar, diseñar, desarrollar y ejecutar ministerios; motivar y equipar a los miembros de la iglesia para los ministerios; dirigir a personas y sus actividades; lograr un consenso sustancial; anticipar y resolver problemas y conflictos; y otros elementos administrativos similares.⁴²

Cierto es que en la teoría del liderazgo se ofrecen cientos de definiciones desde diversos puntos de vista y orientaciones en un esfuerzo por describir lo que constituye un líder y un liderazgo eficaz. El liderazgo eficaz es mucho más que poseer un título, ocupar un cargo o asegurar un puesto. El liderazgo,

Además, todos los creyentes son llamados al servicio. Los creyentes son facultados con dones de gracia por el Espíritu Santo para el servicio: “Cada uno según el don que ha recibido, ministrelo a los otros, como buenos administradores de la multiforme gracia de Dios” (1 Pedro 4:10). También reconocemos que el Dios Trino llama algunas personas a asignaciones específicas del ministerio. En consecuencia, en el cuerpo de este informe utilizamos el término “llamado” para especificar a aquellas personas llamadas a ejercer los dones del ministerio según lo señala el apóstol Pablo (Efesios 4:11-13; Filipenses 1:1; 1 Timoteo 3:1-13; Tito 1:5-9).

⁴⁰ H. Richard Niebuhr, *The Purpose of the Church and Its Ministry* (New York: Harper, 1956), 64.

⁴¹ L. Gregory Jones and Kevin R. Armstrong, *Resurrecting Excellence: Shaping Faithful Christian Ministry* (Grand Rapids: Eerdmans, 2006), 83.

⁴² Gregg R. Allison, *Sojourners and Strangers: The Doctrine of the Church*, ed., John S. Feinberg (Wheaton: Crossway, 2012), 417.

en palabras sencillas, es influencia. Sin embargo, dentro de la formación del liderazgo, se requiere un liderazgo posicional identificable.

Una exposición bíblica del liderazgo

El liderazgo es una premisa inequívocamente bíblica. En el Nuevo Testamento, el apóstol Pablo identifica los dones ministeriales que han sido depositados en la iglesia. En particular, los dones que menciona son: “apóstoles, profetas, evangelistas y pastores-maestros” (Efesios 4:11-15).⁴³ También en las Epístolas Pastorales encontramos mención de las funciones ministeriales de los “ancianos”, específicamente “obispos” (1 Timoteo 3:1-7; Tito 1:5-9) y “diáconos” (1 Timoteo 3:8-13). Por tanto, Pablo instruyó a Tito a establecer “ancianos en cada ciudad” de Creta (Tito 1:5). La ordenación/nombramiento de ancianos/líderes parece haber sido la práctica en la estructuración del liderazgo en la iglesia apostólica del primer siglo. “Y constituyeron ancianos en cada iglesia, y habiendo orado con ayunos, los encomendaron al Señor en quien habían creído”. (Hechos 14:23) Pablo, en su carta a los Filipenses, se dirige a los santos/creyentes de la iglesia, y a sus líderes, como obispos y diáconos (Filipenses 1:1).

El enfoque de esta exposición bíblica está centrado en el rol posicional y de servicio de los obispos, en particular. Por consiguiente, Pablo presenta los requisitos para los obispos que dirigen la iglesia en diversas manifestaciones de cargos jerárquicos. J. Oswald Sanders, en su libro titulado *Spiritual Leadership: Principles of Excellence for Every Believer*, ofrece una categorización útil de los requisitos bíblicos. A saber: 1) requisitos sociales, 2) requisitos morales, 3) requisitos mentales, 4) requisitos de personalidad, 5) requisitos domésticos y 6) madurez.⁴⁴

Liderazgo eclesiástico

Como está establecido en la sección titulada “Una teología del liderazgo”, el Dios Trino es quien llama a las personas al servicio. Este llamado de Dios al ministerio en general, y una tarea específica en particular, ha sido históricamente visto en la IDP como una teocracia. En pocas palabras, la teocracia es el gobierno de Dios. Mientras que los principios de la teocracia son bíblicos, su aplicación podría ser manipulada dada la naturaleza humana y pecaminosa. Es decir, no todas las acciones etiquetadas como teocráticas son realmente la voluntad de Dios. Con esta admisión viene el desafío de buscar la voluntad de Dios con un corazón sensible para discernir Su guianza, siguiendo el principio de discernimiento en la multitud de consejeros (Proverbios 11:14; 15:22; 20:18).

La Iglesia de Dios de la Profecía identifica dos tipos de procesos para los puestos de liderazgo: 1) líderes seleccionados, y 2) líderes nombrados. Ambos términos son parte integral del estudio, la discusión y las recomendaciones en este informe. Esta sección se centrará en los obispos que desempeñan un cargo ya sea como un líder seleccionado o como un líder nombrado.

Líderes seleccionados

Los líderes seleccionados son individuos elegidos por un grupo constituyente de la IDP para ocupar un cargo determinado. Ellos no son nombrados por un líder jerárquico (supervisor) para su cargo. Los líderes seleccionados son: 1) El Supervisor General [Obispo Principal], y 2) los presbíteros generales.

⁴³ La IDP entiende que *apóstoles* y *profetas* son posiciones fundamentales de liderazgo en la edificación de la iglesia. Aunque no reconocemos a los apóstoles y los profetas, sí reconocemos que a veces los individuos funcionan de manera apostólica y/o profética.

⁴⁴ J. Oswald Sanders, *Spiritual Leadership: Principles of Excellence for Every Believer* (Chicago: Moody Publishers, 2007), 44–52. A fin de no incrementar el tamaño de este documento, recomendamos a los lectores que se familiaricen con estos requisitos, tal y como los describe Sanders.

1. El Supervisor General [recomendamos que se cambie el título por el de Obispo Principal (OP)] es seleccionado mediante el proceso delineado por la Asamblea Internacional. Los detalles de este proceso son descritos en el “Documento de Gobierno” del presbiterio internacional. Sucintamente dicho, el Supervisor General [OP] es sometido a un proceso de selección dentro del gobierno del presbiterio internacional. Una vez el candidato es seleccionado, es presentado a la Asamblea Internacional. El Supervisor General [OP] es seleccionado finalmente por la Asamblea Internacional siguiendo el proceso de acuerdo mutuo. Él no es nombrado.
2. Presbítero General: El presbítero general, que juntamente con el Obispo Principal supervisan un área particular del mundo, es seleccionado y confirmado por el presbiterio internacional de acuerdo con los parámetros descritos en el “Documento de Gobierno” del presbiterio internacional. Su confirmación para dicho cargo es anunciada a la Asamblea Internacional. Los presbíteros generales asisten al Obispo Principal en sus respectivos deberes, proporcionándole consejo y apoyo. Sin embargo, sólo hay un Obispo Principal en esta Iglesia. Dado que un presbítero general no es seleccionado o confirmado por la Asamblea Internacional, el cuerpo del presbiterio general no es la oficina del Obispo Principal. Los presbíteros generales no son nombrados, sino seleccionados.

Líderes nombrados

Los líderes nombrados incluyen a todos los demás líderes de la IDP. Esencialmente, son los directores ejecutivos de las oficinas internacionales, directores trans-locales, supervisores nacionales/regionales/estatales [recomendamos el cambio de nombre a obispos nacionales/regionales/estatales], pastores, líderes locales y otro personal.⁴⁵ El líder supervisor, en consulta con, es la persona que efectúa los nombramientos.⁴⁶

Presbiterios

La estructura de gobierno de esta Iglesia, según fue aprobada por la Asamblea Internacional, es como sigue: 1) Asamblea Internacional, 2) Presbiterio Internacional, 3) presbiterio general.⁴⁷ La Asamblea Internacional es el órgano supremo de supervisión de esta Iglesia. El presbiterio internacional supervisa al presbiterio general. El presbiterio general está compuesto por el Supervisor General y los presbíteros generales y tiene a cargo la supervisión diaria como lo establece la Asamblea Internacional y el presbiterio internacional.

Presbiterio Internacional

El presbiterio internacional está compuesto por el Supervisor General, los presbíteros generales, los obispos nacionales/regionales/estatales, los dos directores ejecutivos de las oficinas internacionales y los directores trans-locales de las oficinas internacionales.⁴⁸

Presbiterio General

El presbiterio general está compuesto por el Supervisor General y todos los presbíteros generales.⁴⁹

⁴⁵ Observe que los límites de mandato, de ser aceptado por la Asamblea Internacional, no se aplican al personal nombrado de la oficina nacional/regional/estatal, ni a los supervisores de distrito, pastores, ni al personal de las iglesias locales.

⁴⁶ *Manual de Normas para el Ministerio*: 2018, 31.

⁴⁷ *Manual de Normas para el Ministerio*: 2018, 8–20.

⁴⁸ “Documento de Gobierno” del presbiterio internacional 2016, en el *Manual de Normas para el Ministerio*: 2018, 126.

⁴⁹ *Manual de Normas para el Ministerio*: 2018, 19.

Resumen de los líderes seleccionados y nombrados

La IDP tiene dos constructos de líderes posicionales. Uno es seleccionado, y el otro es nombrado. Los líderes que son seleccionados incluyen solamente al Supervisor General [OP]⁵⁰ y los presbíteros generales.

Términos de los líderes en la *Ecclesia*

Un análisis del liderazgo *eclesiástico* incluye la duración del cargo. Teóricamente, por décadas, esta Iglesia ha practicado el término ilimitado. La naturaleza ilimitada ha sido pragmática, en el mejor de los casos. Actualmente, el cargo de Supervisor General tiene un término de seis años. Sin embargo, el argumento estipula que es seleccionado por un término indefinido (*Manual de Normas para el Ministerio*). El término de un presbítero general es de cuatro años. El término de los líderes con nombramiento (directores de oficinas internacionales, obispos nacionales/regionales/estatales, pastores) es de dos años. Cada uno de estos términos es, en teoría, indefinido. Mientras que el Comité encomia la longevidad, especialmente en la pastoral local, también entiende que no se debería ignorar la probabilidad que pudiera surgir por parte de un líder de querer acomodarse. En otras palabras, la longevidad (larga duración) en cualquier función de liderazgo, no garantiza que haya productividad. Sin lugar a duda, un líder a largo plazo podría traer estabilidad a una organización; no obstante, la estabilidad que no es acompañada de un liderazgo visionario podría resultar en calcificación. “La cultura de la iglesia puede endurecer, se disminuye la capacidad de cambio, se centra en sí misma y pierde cualquier impulso misional que haya estado presente al principio del... mandato del [líder]”.⁵¹

Ciertamente, las Escrituras no mencionan ningún orden con respecto a los límites de mandato. Sin embargo, en la economía veterotestamentaria, parece indicarse que los levitas practicaban alguna forma de límites de mandato. Las dos funciones principales de los levitas eran: 1) [turno] de guardia: el desmontaje y montaje del tabernáculo móvil, y 2) [hacer] guardia alrededor de los perímetros del tabernáculo (Números 8:23-26).⁵² Cabe destacar que las edades de entrada y salida de los levitas no eran estáticas. Los requisitos de edad cambiaron de vez en cuando, aun en la época preexílica a la postexílica (Números 4:3, 23, 30; 8:23-26; 1 Crónicas 23:24, 27; 2 Crónicas 31:17; Esdras 3:8). A partir de estas modificaciones, se podría inferir que Israel pudo adecuar los requisitos de edad según fuera apropiado para el tiempo y la necesidad específicos. El biblista Timothy Ashley sugiere que Israel “entendió que los hombres de treinta años de edad eran generalmente más maduros espiritualmente que los hombres de veinticinco, y que esta madurez espiritual era necesaria en el servicio de las cosas santas (el trabajo para el cual se aplican los límites de edad)”.⁵³

El Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno no está sugiriendo el método levítico como hermenéutico para los límites de mandato, pero sí reconoce la naturaleza descriptiva del límite del mandato levítico. Nuevamente, no estamos abrazando Números como algo prescriptivo sino como descriptivo. No obstante, dentro de ese aspecto descriptivo reconocemos que la práctica de los levitas es digna de evaluar. Adicionalmente, al parecer hay ciertas libertades con respecto a los métodos y modelos de liderazgo que se le ofrecen al pueblo de Dios. Ciertamente esa ha sido la práctica de esta Iglesia a través de nuestra historia. Los modelos que sirvieron bien a esta Iglesia durante un tiempo han sido reemplazados por métodos más nuevos y apropiados para los tiempos en que dirige una generación en

⁵⁰ El título Supervisor General y Obispo Principal (OP) se usan indistintamente en este documento. La Asamblea Internacional de 2022 estará considerando una recomendación para cambiar el título de Supervisor General a Obispo Principal. Por consiguiente, en este documento se utilizan ambos términos. El documento final sobre los Límites de Mandato, de ser aprobado por la Asamblea, reflejará uno de los términos, ya sea Supervisor General u Obispo Principal.

⁵¹ William Vanderbloemen and Warren Bird, *Next: Pastoral Succession That Works* (Grand Rapids: Baker Books, 2014), 62.

⁵² Timothy R. Ashley, *The Book of Numbers*, eds., R.K. Harrison and Robert L. Hubbard in *The New International Commentary on the Old Testament* (Grand Rapids: Eerdmans, 1993), 174.

⁵³ Timothy R. Ashley, *The Book of Numbers*, 174.

particular. Las Escrituras no describen sucintamente cada detalle y método de liderazgo. Por ejemplo, en 1983, en la 78ª Asamblea, el Comité de Asuntos y Respuestas (ahora el DBG) recomendó lo siguiente: “Sintiendo la necesidad de realzar la estatura del cargo de obispo en la Iglesia, recomendamos que la edad mínima para un obispo en adelante se fije en 30 años [treinta]. No ser un novato, como menciona Pablo como requisito para este cargo, indicaría la necesidad de madurez... Los que ya han sido licenciados como obispos... no se verían afectados por esta recomendación”.⁵⁴ Por consiguiente, la Asamblea aprobó la recomendación que establece un requisito de edad mínima para un Obispo. Treinta años sigue siendo el requisito de edad mínima para la ordenación de Obispo.⁵⁵ No existe un pasaje bíblico que se pueda citar que indique que esta es la edad bíblica. Por cierto, si intentáramos citar un pasaje, seríamos culpables de buscar textos de prueba [o textos sueltos].

De manera que, los requisitos de edad y la permanencia son métricas adoptadas por la *ecclesia* y podrían evolucionar de vez en cuando según lo ameriten las necesidades y la cultura de liderazgo. Los límites de mandato les proporcionan a los líderes actuales un período máximo potencial de liderazgo en una función particular, lo cual les permite planificar de manera estratégica su permanencia en el liderazgo y también su transición. Además, le brinda esperanza a la próxima generación de líderes dotados que están en el proceso de ser capacitados para futuras oportunidades de liderazgo. Todo líder que llega algún día se tendrá que ir. “La cuestión no es saber si se va, sino cuándo”.⁵⁶

La aceptación de los ciclos de vida y las etapas del liderazgo es fundamental para la integridad de la *imago Dei*. Tanto el líder particular como la *ecclesia* pueden hacer cumplir este objetivo no sólo celebrando los comienzos, sino también celebrando y organizando los finales [la etapa final]. “La vida se compone de ciclos y etapas. Nada es eterno . . . Cuando aceptamos eso como una verdad fundamental, podemos alinear nuestras acciones con nuestros sentimientos, nuestras creencias con nuestras conductas, para así aceptar las cosas tal cual son”.⁵⁷

El modelo de *Pipeline* de liderazgo [tubería de liderazgo]

El modelo de *pipeline* de liderazgo garantiza la continuidad del liderazgo, especialmente durante los tiempos de transición. Cuando una organización cuenta con una “tubería” [*pipeline*] de liderazgo sana y robusta, podrá alcanzar el objetivo general del desarrollo del liderazgo. En consecuencia, el resultado final se convierte en el proceso de desarrollo de líderes potenciales, emergentes y actuales, en lugar de simplemente la colocación de principiantes en roles vacantes. Cuando la “demanda del liderazgo excede en gran medida el suministro [de líderes]”,⁵⁸ debe ocurrir un cambio en el desarrollo intencional del liderazgo. Sin embargo, para que se logre este objetivo, se necesita la “creación y preservación de la cultura distintiva de una iglesia u organización”.⁵⁹ Una parte integral de este proceso es un diálogo saludable y el desarrollo de la planificación de sucesión. La planificación de sucesión es “el proceso intencional de la transferencia de liderazgo, poder y autoridad de un líder direccional a otro”. La sucesión ocurre cuando un líder principal efectúa la transición intencionadamente y cede el liderazgo a otra persona. La planificación de sucesión conlleva la tarea de crear un plan para lo que ocurrirá cuando se necesite un nuevo líder, algo que enfrentan todas las organizaciones”.⁶⁰

Específicamente, el término “*pipeline* [tubería] de liderazgo” se refiere a la estrategia intencionada de reclutar e invertir en líderes potenciales, emergentes y actuales para desarrollar rasgos y

⁵⁴ *Minutas de la Asamblea* (Cleveland, TN: Casa de Publicaciones Ala Blanca, 1982), 137.

⁵⁵ *Manual de Normas para el Ministerio*: 2018, 105.

⁵⁶ William Vanderbloemen and Warren Bird, *Next: Pastoral Succession That Works* (Grand Rapids: Baker Books, 2014), 137.

⁵⁷ Henry Cloud, *Cambios necesarios* (New York: HarperCollins, 2010), 40, 41.

⁵⁸ Ram Charan, Stephen Drotter, and James Noel, *The Leadership Pipeline: How to Build the Leadership-Powered Company* (San Francisco: Jossey-Bass, 2001), 1.

⁵⁹ Todd Adkins, *Creating and Curating a Recruiting Culture* (Nashville: Lifeway Christian Resources, 2018), 4.

⁶⁰ William Vanderbloemen and Warren Bird, 10.

habilidades de liderazgo de calidad para el liderato en todos los niveles. La planificación de sucesión es imperativa para toda institución que ansía ser eficiente a través de las generaciones. De manera que, los presbíteros generales tienen la responsabilidad de identificar, discernir y reclutar a aquellos pastores actuales que puedan poseer el potencial efectivo para asumir el papel de Obispo Nacional/Regional/Estatal.⁶¹ Los líderes potenciales de este calibre deberán pasar por un proceso de preparación y formación para la responsabilidad de este cargo. Ciertamente, cada presbítero general deberá contar con su grupo de pluralidad para que ayude en este proceso. De hecho, alentamos a los obispos nacionales/regionales/estatales más experimentados a que colaboren como mentores de las nuevas [personas] nombradas. Los obispos con más experiencia pueden aportar un caudal de sabiduría, experiencia, conocimientos e ideas prácticas que permitan a los obispos recién nombrados a “crecer horizontalmente a través de [estas] alianzas y colaboraciones”.⁶² El líder encargado principalmente de llenar el *pipeline* [la tubería] de liderazgo para los futuros obispos nacionales/regionales/estatales es el presbítero general. Ningún otro asunto es más importante que la capacidad de mantener una [tubería] de liderazgo abastecida de líderes de la próxima generación. “Desarrollar otros líderes es, o al menos debería ser, una parte importante del trabajo de todo líder”.⁶³ La aptitud de identificar, discernir y reclutar eficazmente a líderes talentosos para que asuman la supervisión es crucial para la homeóstasis del liderazgo de la iglesia. De igual manera, la aptitud que posee un presbítero general para identificar, discernir y reclutar líderes que también sean eficientes como obispos nacionales/regionales/estatales reafirma su eficiencia como líder. Pablo aconsejó al joven Obispo Timoteo, diciendo: “Lo que has oído de mí ante muchos testigos, esto encarga a hombres fieles que sean idóneos para enseñar también a otros” (2 Timoteo 2:2). Los expertos en el campo del liderazgo señalan que un líder eficaz se identifica por la habilidad que posee para atraer, desarrollar y retener a individuos talentosos en la organización. Esta perspicacia de liderazgo (de las personas) se evidencia como tal “porque las personas que trabajan bajo esa persona [el líder] son de alto calibre, poseen energía y tienen una afinidad natural por el líder y quieren verlo triunfar”.⁶⁴

Por último, advertimos que no todos los pastores eficientes han sido necesariamente llamados a [ejercer] los deberes apostólicos y administrativos de un Obispo Nacional/Regional/Estatal. [No obstante], esto no disminuye el valor del líder; él es una imagen de Dios (*imago Dei*). Los líderes simplemente son llamados a distintos roles. El hecho de que una persona sea eficiente en un área de liderazgo no significa que lo será en otra función de responsabilidad. El desarrollo intencionado y la implementación estratégica de la tubería (*pipeline*) de liderazgo son cruciales para el bienestar de toda organización.

El vacío de liderazgo

El vacío de liderazgo ocurre cuando hay más cargos disponibles que individuos potenciales calificados y debidamente aprobados para ocupar dichos puestos de manera responsable. Actualmente sirven en el presbiterio internacional alrededor de 100 obispos. De acuerdo con las estadísticas provistas al Comité de DBG por la oficina del Supervisor General, la permanencia promedio en los cargos nombrados es el siguiente:

⁶¹ El “papel del supervisor”, incluidas las responsabilidades, función principal, nombramiento, interacción con otros, cualificaciones, deberes administrativos, deberes de supervisión, deberes promocionales y responsabilidad de nombramientos se describen en el *Manual de Normas para el Ministerio*: 2018, 28–31.

⁶² Charan, Drotter, and Noel, *The Leadership Pipeline: How to Build the Leadership-Powered Company*, 3.

⁶³ Charan, Drotter, and Noel, *The Leadership Pipeline: How to Build the Leadership-Powered Company*, 10.

⁶⁴ Charan, Drotter, and Noel, *The Leadership Pipeline: How to Build the Leadership-Powered Company*, 47, 48.

Tabla LM-1: Permanencia y edades de los obispos nacionales/regionales/estatales por áreas presbiterales generales

Cargo	Promedio de años de servicio	Años de permanencia más largos	Años de permanencia más cortos	Edad promedio	Más jóvenes	Mayores
Presbítero General	12.3	24	6	61	55	69
África	15.5	23 (x2)*	1	59	52	74
Asia, Oceanía	10.6	29	3	55.6	41	70
El Caribe e Islas del Atlántico	12.5	29	1	64.7	57	69
Centroamérica, México, el Caribe hispanohablante	12.9	46	2	63.18	54 (x2)	75
Europa, CEI, Oriente Medio	8.7	23 (x2)	1 (x2)	52.1	40	69
Norteamérica	15	47	1	63.5	43	77
Sudamérica	8.9	21	1	53.6	41	65

*x2 significa que hay dos obispos que coinciden con este valor numérico

De acuerdo con esta información, es posible que, en una estructura de límites de mandato, desde un tercio hasta la mitad de los obispos nacionales/regionales/estatales podrían ser rotados en un año determinado de nombramiento en la Asamblea. Este alto porcentaje de transición de liderazgo, en un año, podría afectar negativamente la homeóstasis de la continuidad del liderazgo y el crecimiento general de la Iglesia. A fin de evitar la eventualidad de un vacío de liderazgo y garantizar la homeóstasis, este Comité concluye que la implementación de los límites de mandato debería ser gradual. La primera implementación aplicaría a los líderes seleccionados del presbiterio internacional (Obispo Principal y los presbíteros generales), a los directores ejecutivos de las oficinas internacionales y los miembros del Comité Permanente de la Asamblea. Una vez que esta implementación se haya completado y aplicado al Obispo Principal, los presbíteros generales, los directores ejecutivos y miembros de los comités, se puede recopilar mayor conocimiento y nuevas ideas, incluyendo desafíos y éxitos de los límites de mandato, y luego se pueden aplicar a la implementación de los límites de mandato a los obispos nacionales/regionales/estatales. El método de implementación gradual y específico no sólo abarcaría la homeóstasis y el vacío de liderazgo, sino que también proporcionaría un tiempo de formación intencional para abastecer la tubería de liderazgo que identifique, capacite, adiestre y oriente a líderes potenciales para futuras funciones de liderazgo. Véase, a continuación, una tabla que refleja las edades de los obispos nacionales/regionales/estatales que sirven actualmente bajo nombramiento por áreas presbiterales generales.

Tabla LM-2: Clasificación de edad de los obispos nacionales/regionales/estatales por áreas presbiterales generales: 2021

Cargo	40-49	50-59	60-69	70-79
Presbítero General		2	4	0
África	2	10	8	1
Asia/Oceanía	4	3	4	2
El Caribe e Islas del Atlántico	0	1	8	
Centroamérica, México, el Caribe hispanohablante	0	5	3	3
Europa, CEI, Oriente Medio	3	3	6	0
Norteamérica	1	6	12	7
Sudamérica	1	7	2	0

Una implementación gradual y específica

En un esfuerzo por emplear los límites de mandato de forma gradual para garantizar una homeóstasis saludable de liderazgo en todos los niveles, se debe poner en marcha una estrategia intencionada. Así que, lo más apropiado es aplicar el proceso de los límites de mandato a la proporción más pequeña de líderes, con evaluaciones posteriores constantes, y luego aplicarse a la población más grande de líderes. Tanto en un enfoque jerárquico como visible que afecta al menor porcentaje de líderes, el impacto y la evaluación se pueden medir mejor con el objetivo de garantizar la homeóstasis. El objetivo final es que los límites de mandato se apliquen tanto a los líderes seleccionados como a los nombrados.

La siguiente tabla muestra el tamaño de la población de los varios puestos de liderazgo en los que finalmente se aplicarían los límites de mandato.

Table LM-3: Composición numérica del presbiterio internacional y los comités/juntas permanentes de la Asamblea

Líder	Número
• Obispo Principal	1
• Presbíteros generales	7
• Directores ejecutivos de las oficinas internacionales	2
• Directores trans-locales	6 (podría variar)
• Obispos nacionales/regionales/estatales	100+ (podría variar)
Comités Permanentes de la Asamblea	
• Doctrina Bíblica y Gobierno	7
• Junta de directores	12
• Finanzas y Mayordomía	8

Por consiguiente, se recomienda en este informe que los límites de mandato se apliquen primero al cargo de Obispo Principal (1), los Presbíteros Generales (7), los Comités Permanentes de la Asamblea y los directores ejecutivos de las oficinas internacionales, con evaluaciones constantes a cargo del Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno. Una vez las evaluaciones hayan sido completadas, el DBG podría recomendar una implementación secundaria de los límites de mandato a la Asamblea Internacional para los directores trans-locales de las oficinas internacionales y los obispos nacionales/regionales/estatales.

Una estrategia de salida

Independientemente de lo talentoso, eficiente y elocuente que pueda ser un líder, todo líder tendrá que dejar su función/cargo actual. Para modo de aplicar y manejar los límites de mandato de forma saludable y productiva, es necesario que consideremos el tema de la rotación de líderes y su salida de una función/cargo. En este contexto, la salida no significa necesariamente jubilarse de una función de liderazgo público, aunque dependiendo de la edad y la preferencia personal, la salida y la jubilación podrían coincidir. Sin embargo, es muy probable que en un número sustancial de casos un líder en particular, que ha cumplido con su límite de mandato estatutario, todavía pueda ofrecer sus dones, talentos y años en servicio al Señor y a esta Iglesia en una función nombrada de liderazgo. En el proceso de rotación de la aplicación de las pautas de los límites de mandato, aquellas personas que desempeñan un papel seleccionado o nombrado deben tener la capacidad de servir de manera activa, estratégica y con dignidad a las necesidades continuas de liderazgo de esta Iglesia.

Debe señalarse que un enfoque saludable de una estrategia de salida requiere la participación del líder, de aquellos en funciones de supervisión y de la comunidad eclesial en general. La estrategia de salida no comienza en los últimos meses o en el último año de la permanencia de un líder en una asignación particular. La misma comienza el primer día en que la persona asumió una nueva asignación. De hecho, en realidad, deberá anteceder a la nueva asignación. Los límites de mandato establecen que llegará un día en el que un líder ya no servirá en una función particular asignada. Todo líder, sea cual sea su cargo, es un líder interino.⁶⁵ Los líderes tienen predecesores y sucesores. El líder sabio debe planificar el día en que tendrá que dejar un cargo y pasar a otro.

Consiguientemente, la estrategia de salida estipula que mientras el líder individual cumple con su deber en un cargo asignado con dignidad, pasión y fidelidad, deberá verse a sí mismo como imagen de Dios (*imago Dei*) por encima de la identidad y la fusión de un rol en particular. De manera que, un líder es una persona de valor y estima no por el título o rol de liderazgo que posee; sino porque es una imagen de Dios (*imago Dei*). Nuestra identidad, valía y autoestima no deben enredarse con el rol que nos sea asignado. Antes de cualquier rol en específico de liderazgo nombrado o seleccionado pesa sobre la persona un llamado, contribuciones valiosas, oportunidades de liderazgo, unción y propósito. Estas cualidades personales seguirán siendo parte del individuo aun después de cumplir el límite de su mandato. En otras palabras, el cargo no debe crear el valor del líder. El líder tiene un valor intrínseco, no el cargo, en sí mismo.

Dicho esto, la Iglesia de Dios de la Profecía tiene la responsabilidad ética de crear intencionadamente un sistema de agradecimiento y oportunidad de servicio continuo para aquellas personas que voluntariamente han entregado su tiempo, talentos y servicio en funciones de liderazgo estratégico en esta Iglesia. Así que, la estrategia de salida no sólo deberá ser la responsabilidad del individuo, sino también la obligación de la institución –la *ecclesia*. En muchos casos, algunos líderes no han pasado por un proceso de solicitud, como es común en el mundo empresarial/profesional. En otras palabras, algunos líderes con responsabilidades de supervisorado simplemente vieron que sus cualidades llenarían la necesidad presente de alguna asignación, y les pidieron que dejaran su rol de liderazgo actual para asumir una nueva asignación. Muchos, debido a su amor, dedicación y deseo de anunciar el evangelio y la misión de esta Iglesia, y por aceptar la petición de aquellos sobre ellos en el Señor o de la *ecclesia* en general, han aceptado voluntariamente otras asignaciones, reubicado a sus familias y recibido un paquete financiero inferior. En algunos casos, estas asignaciones han sido más difíciles que las anteriores. En otros casos, han “expuesto su(s) vida(s)” (Hechos 15:26).

La respuesta de Pedro al Señor, “nosotros lo hemos dejado todo, y te hemos seguido” (Mateo 19:27; Marcos 20:28; Lucas 18:28), podría ser repetida por muchos que han servido fielmente a las necesidades de liderazgo de esta Iglesia. Por consiguiente, es una cuestión de integridad y dignidad que esta Iglesia se comprometa con un proceso de estrategia de salida que reconozca el servicio fiel, brinde oportunidad para la continuidad del servicio, y considere las necesidades financieras de los líderes en

⁶⁵ Vanderbloemen and Bird, *Next: Pastoral Succession That Works*, 9.

transición, mientras proceden con gracia y dignidad. Sin duda alguna, el principio bíblico de “los unos a los otros” se aplica aquí. “Que nos amemos unos a otros”. (Juan 13:34, 35; 15:12, 17; 1 Juan 3:11, 23; 4:7, 11, 12; 2 Juan 5) “Honrándose mutuamente”. (Romanos 12:10 NVI) “Que los miembros todos se preocupen los unos por los otros”. (1 Corintios 12:25) “Sobrellevad los unos las cargas de los otros”. (Gálatas 6:2). “Animaos unos a otros”. (1 Tesalonicenses 5:11; Hebreos 3:13; 10:25). “Ámense los unos a los otros profundamente” (1 Pedro 4:8 NVI). Ningún líder en esta Iglesia debe pensar justificadamente que su servicio ha sido un recurso utilitario y que ya no es valorado por esta comunidad eclesial. Nuestra cultura de la Iglesia debe abrazar el valor del individuo. Jesús habló sucintamente de este principio en el Sermón del Monte. “Así que, todas las cosas que queráis que los hombres hagan con vosotros, así también haced vosotros con ellos; porque esto es la ley y los profetas”. (Mateo 7:12) Este mandato bíblico debe gobernar la aplicación de una estrategia de salida saludable de los líderes. Esto requerirá que los líderes en transición tengan tiempo suficiente para prepararse para la siguiente etapa en su jornada de liderazgo.

Además, le corresponde al líder mismo ser intencionado en la preparación de una estrategia de salida personalizada. Dicho de otra manera, el líder no deberá relegar su salida de un puesto de liderazgo únicamente a la organización. Todo líder deberá planificar y prepararse para su propia salida de un cargo nombrado y/o seleccionado en esta organización. Un enfoque intencional personalizado no sólo debe incluir un plan financiero, sino también una visión estratégica que prevé una salida concebida del liderazgo posicional. La estrategia de salida pudiera incluir medidas de rotación a otra función nombrada en la cual encontrará maneras creativas y enriquecedoras para continuar ministrando y liderando eficazmente dentro de esta Iglesia utilizando sus dones y talentos. Así que deberá haber oportunidades de servicio continuo dentro de esta Iglesia para aquellos líderes probados en transición/rotación de una función de liderazgo posicional a otra, debido a los límites de mandato. En segundo lugar, el límite de mandato podría incluir la jubilación (retirarse). El retirarse de las responsabilidades de liderazgo posicional debe ser celebrado en esta Iglesia y no ser visto como algo negativo. Gary M. Burge (profesor cristiano) hablando sobre el retiro del liderazgo cristiano a tiempo completo señala: “Muchos factores influyen en la decisión del retiro: las finanzas, la salud (mental y física), la satisfacción laboral, la vitalidad general, el interés y otras oportunidades que podrían dirigirnos a otro lugar. En la toma de decisiones siempre se deberá tener en cuenta todo esto y nunca será fácil. Para algunos, la jubilación anticipada podría ser lo mejor. Pero otros son eficientes hasta los setenta años o más”.⁶⁶ El noble consejo que ofrece Burge para aquellos que están pensando en la posibilidad de jubilarse de la academia en una institución educativa cristiana, también es instructivo para aquellos en cualquier tipo de liderazgo cristiano, incluido el de la iglesia. Él también insta a sus colegas y líderes cristianos a retirarse antes de que lo tengan que hacer . . . Retirarse antes de tener que hacerlo significa que le echarán de menos los estudiantes y los colegas . . . pero usted celebrará y aun estará en condiciones para emprender algo nuevo e interesante. Lo que es cierto sobre el rendimiento eficaz es doblemente cierto sobre la salud. Queremos llegar a nuestra jubilación lo más saludables posibles.⁶⁷

Un estudio confesional descubrió que sólo uno de cada cuatro pastores (25 %) indicaron haber hecho planes para una jubilación plena. Por otro lado, un poco más de uno de cada cuatro (27 %) indicaron que no tenían pensado jubilarse en absoluto. Sin embargo, la realidad es que cuando los pastores ya desean jubilarse, o se ven forzados a hacerlo debido a un problema de salud, muchos no tienen un plan de jubilación.⁶⁸ Por consiguiente, animamos a todos los líderes a buscar un asesor financiero de confianza que los ayude a prepararse para ese ciclo de vida inevitable. Sin lugar a duda, las transiciones de liderazgo presentan un desafío y conllevan muchos cambios distintos. Las transiciones no son procesos iguales [para todos], pues cada líder individual tendrá que lidiar con sus propias facetas emocionales, de

⁶⁶ Gary M. Burge, *Mapping Your Academic Career: Charting the Course of a Professor's Life* (Downers Grove, IL: IVP Academic, 2015), 126, 127.

⁶⁷ Burge, *Mapping Your Academic Career*, 128, 129.

⁶⁸ Vanderbloemen and Bird, *Next: Pastoral Succession That Works*, 12.

liderazgo y financieras. No obstante, la planificación de una estrategia combinada para la transición y/o jubilación, tanto por parte del líder como de la Iglesia de Dios de la Profecía, podría ayudar a mitigar estos desafíos. El objetivo principal es que la transición se efectúe con dignidad y gracia. Así que, aquellos a cargo de supervisar los cambios de liderazgo deben considerar y tratar a los demás de la misma manera en que quisieran ser considerados y tratados. El principio rector debe ser: “¿Estoy tratando a este líder de la manera en que quiero que me traten a mí cuando llegue mi transición?” Nuevamente, cada uno de nosotros es un líder interino.

Recomendaciones sobre los límites de mandato (primera fase)

Ofrecemos las recomendaciones siguientes para su consideración y la sabiduría colectiva de la Asamblea Internacional con respecto a los límites de mandato, y con la salvedad de que la implementación será gradual.

1. Recomendación sobre el límite de mandato del cargo de Supervisor General (Obispo Principal)

El primer mandato de un Obispo Principal será de seis años, con la posibilidad de un segundo mandato de cuatro años, que permita un término máximo de diez años. Diez años es el máximo, no la garantía al momento de la selección al cargo de Supervisor General. El Obispo Principal es seleccionado e instalado por un mandato de seis años. Durante el quinto año de su mandato, el Obispo Principal será evaluado por los miembros del presbiterio internacional, como lo estipula el *Manual de Normas para el Ministerio*, y de acuerdo con los parámetros del “Documento de Gobierno”. Una vez concluido el proceso evaluativo y la subsiguiente decisión del presbiterio internacional, el Obispo Principal será reafirmado por el presbiterio internacional por un mandato adicional de cuatro años. En ese caso, el presbiterio internacional presentará al Obispo Principal a la Asamblea Internacional para su aprobación e instalación por un mandato adicional de cuatro años. La Asamblea Internacional es la entidad encargada de aprobar e instalar al Obispo Principal.

La racionalización de un máximo de diez años es basada en la siguiente información histórica sobre la permanencia de los Supervisores Generales:

- A.J. Tomlinson 1903–1943
- M.A. Tomlinson 1943–1990
- Billy D. Murray 1990–2000
- Fred S. Fisher, padre 2000–2006
- Randall E. Howard 2006–2013
- Sam N. Clements 2014 al presente

Se observa que en las últimas cuatro administraciones del cargo de Supervisor General el mandato más largo ha sido de diez años, por ejemplo, la tenencia de Billy Murray. Nosotros creemos que esta evolución de una década de servicio en este cargo es un buen modelo que podemos adoptar. Uno de los retos que ha surgido en las pasadas administraciones es la cuestión de la permanencia ilimitada en el cargo. En particular, esta fue una preocupación que expresaron algunos durante las administraciones anteriores. Al proporcionar un mandato fijo, el Obispo Principal puede trabajar dentro del marco de un período inicial y final.

Un Obispo Principal no está obligado a servir diez años. Él puede optar por servir sólo un mandato o una parte del máximo de diez años. Además, el presbiterio internacional puede optar por no reafirmar al Obispo Principal (en función) para su consideración de continuar como Obispo Principal por un segundo mandato. En caso de un trastorno mundial, continental o regional masivo debido a una pandemia, guerra, desastre extremo, o si no se puede considerar un nuevo Obispo Principal, su mandato podría ser extendido hasta dos años más allá del límite establecido. Sin embargo, los presbíteros generales deberán hacer la recomendación de la prórroga en consulta con y consejo del Comité de DBG. Luego, se

deberá hacer la recomendación al presbiterio internacional y será considerada ratificada mediante el apoyo de las expresiones de acuerdo mutuo por parte del presbiterio internacional. Si la Asamblea Internacional se reúne en ese mismo año, la Asamblea deberá aprobar o no la recomendación para que el Obispo Principal continúe por un mandato de dos años. Si debido a circunstancias atenuantes, la Asamblea Internacional no se reúne en dicho año, la ratificación del presbiterio internacional será suficiente.

Al desocupar el cargo de Obispo Principal, se puede considerar la posibilidad de que el Obispo Principal pase a ser un obispo nacional/regional/estatal, o a un pastorado local. No debe asumir inmediatamente un rol nombrado como director ejecutivo o director trans-local en las oficinas internacionales, o presbítero general. Un Obispo Principal saliente no debe nombrarse a sí mismo para ningún cargo tras su transición.

Idealmente, todos los candidatos que son considerados por los miembros del presbiterio internacional para la selección al cargo de Obispo Principal deben tener, como mínimo, cinco (5) años de experiencia pastoral continua, con un mínimo adicional de cinco (5) años de experiencia fiel como obispo nacional/regional/estatal. La experiencia de servicio especificada es la norma para todos los candidatos al cargo de Obispo Principal. Puede que haya una circunstancia atenuante inusual y única en la que un candidato no tenga la experiencia anteriormente mencionada. En este caso, el candidato potencial tiene que haber demostrado un liderazgo excepcional y la concesión debe ser recomendada por los presbíteros generales en consulta con y consejo del Comité de DBG. Si así lo acuerdan, el candidato podrá ser entonces examinado y proceder en el proceso de calificación para ser considerado por el presbiterio internacional.

Estos requisitos aplican a todos los supervisores generales [obispos presidentes] seleccionados a partir de 2022.

2. Recomendación sobre el límite de mandato del cargo de presbítero general

a. Límites de mandato de los presbíteros generales recién seleccionados en 2022 y posteriormente

El mandato de un presbítero general será de cuatro años, con un máximo de tres (3) mandatos de cuatro años, o doce años. Un presbítero general es seleccionado e instalado por un término de cuatro años. En el tercer año de su mandato, el presbítero general será evaluado por los obispos bajo su supervisión directa (obispos nacionales/regionales/estatales) y por los miembros del presbiterio internacional y los directores ejecutivos como lo estipula el *Manual de Normas para el Ministerio*, y de acuerdo con los parámetros del “Documento de Gobierno”. Tras concluir el proceso de evaluación y la subsiguiente decisión por el presbiterio internacional, un presbítero general puede ser reafirmado por el presbiterio internacional por un término adicional de cuatro años, con un límite máximo de doce años.

El límite de mandato de un presbítero general no tiene un efecto acumulativo de liderazgo seleccionado o nombrado. El máximo de doce (12) años se aplica sólo al tiempo en que ha servido en el cargo como presbítero general. Los años que ha servido en otros cargos seleccionados y/o nombrados no se aplican a los doce años (tres mandatos) máximo. La disposición del límite de tres mandatos/doce años como máximo, si es aprobada por la Asamblea Internacional, entra en vigor inmediatamente tras la aceptación de este informe y se aplica a cualquier nuevo presbítero general seleccionado en 2022.

Un presbítero general no está obligado a servir doce años. Puede optar por servir un sólo mandato o una parte de los años máximos asignados. Adicionalmente, el presbiterio internacional puede optar por no reafirmar a un presbítero general para la posibilidad de continuar como presbítero general por un segundo o tercer mandato.

En lo que respecta a los límites de mandato, un presbítero general puede hacer la transición a un pastorado local o al cargo de obispo nacional/regional/estatal. El presbítero general en transición podría ser considerado para el cargo de obispo nacional/regional/estatal o para un pastorado local. Un presbítero general en transición no puede nombrarse a sí mismo como obispo nacional/regional/estatal. La decisión del nombramiento queda a discreción del presbítero general entrante, en consulta con el Obispo Principal y la pluralidad del liderazgo del presbítero general. Además, puede ocupar la función de director ejecutivo

o director trans-local en las oficinas internacionales de ser nombrado por el Supervisor General. Adicionalmente, todos los candidatos que sean considerados por los miembros del presbiterio internacional para la selección al cargo de presbítero general deberán tener, como mínimo, cinco (5) años de experiencia pastoral continua, con un mínimo adicional de cinco (5) años de experiencia continua como obispo nacional/regional/estatal. En caso de un trastorno mundial, continental o regional masivo debido a una pandemia, guerra, desastre extremo, o si no se puede considerar un líder para un área en particular y la transición amenazara con plantear un efecto adverso considerable en la continuidad y unidad en el área de un presbítero general, se puede extender su mandato hasta dos años (una sola vez) más allá del límite establecido. El presbiterio general, sin embargo, debe hacer la recomendación de la prórroga en consulta con y consejo del DBG. Luego, debe hacer la recomendación al área del presbítero general para su aprobación y, se considerará ratificada con el apoyo del ochenta por ciento (80 %) de las expresiones efectuadas por el área del presbítero general. Seguido, pasará al presbiterio internacional para su aprobación final siguiendo las pautas estipuladas en el “Documento de Gobierno” del presbiterio internacional.

Adicionalmente, en consonancia con el espíritu de seleccionar a los presbíteros generales entre los líderes experimentados, recomendamos que la edad mínima de un presbítero general de esta Iglesia sea de cuarenta y cinco (45) años con una edad máxima de setenta y dos (72).

Tenga en cuenta: La experiencia pastoral y los requisitos de edad no se aplican a los actuales presbíteros generales.

Estos requisitos aplican a todos los presbíteros generales seleccionados a partir de 2022 en adelante.

b. Límites de mandato de los actuales presbíteros generales

Los límites de mandato comenzarán a aplicarse a los actuales presbíteros generales en 2024. A continuación, los criterios para los límites de mandato de los actuales presbíteros generales. (Nota: “actuales” no es aplicable a ningún presbítero general recién seleccionado en 2022 y posteriormente).

- i. Los presbíteros generales que hayan servido más de 20 años (2022) en su respectiva función de presbítero general concluirán su servicio como presbítero general en 2024, de acuerdo con los límites de mandato.
- ii. Los presbíteros generales que hayan servido de 16 a 20 años (2022) en su respectiva función de presbítero general concluirán su servicio como presbítero general en 2026, de acuerdo con los límites de mandato. La disposición se aplica solamente si el presbítero general es nuevamente aprobado para servir durante el proceso de evaluación como se indica en el “Documento de Gobierno” del presbiterio internacional.
- iii. Los presbíteros generales que hayan servido de 12-15 años (2022) en su respectiva función de presbítero general concluirán su servicio como presbítero general en 2028, de acuerdo con los límites del mandato. La disposición se aplica solamente si el presbítero general es nuevamente aprobado para servir durante el proceso de evaluación como se indica en el “Documento de Gobierno” del presbiterio internacional.
- iv. Los presbíteros generales que hayan servido menos de 12 años (2022) en su respectiva función concluirán su servicio como presbítero general en el 2030, de acuerdo con los límites de mandato. La disposición se aplica solamente si el presbítero general es nuevamente aprobado para servir durante el proceso de evaluación como se indica en el “Documento de Gobierno” del presbiterio internacional.

TENGA EN CUENTA: Como se ha mencionado anteriormente, las fechas proyectadas se aplican a los presbíteros generales en la medida en que sean evaluados y nuevamente aprobados por el presbiterio internacional. Es posible que un presbítero general no sea aprobado nuevamente antes de una fecha anteriormente proyectada. En dicho caso, el mandato del presbítero general concluirá en el momento de no ser aprobado nuevamente. En lo que respecta a los límites de mandato, un presbítero general actual puede hacer la transición hacia un pastorado local o al cargo de obispo nacional/regional/estatal. Sin

embargo, en este caso, no debe buscar activamente dicho nombramiento como obispo nacional/regional/estatal. La decisión del nombramiento queda a la discreción del presbítero general entrante, en consulta con el Obispo Principal y el grupo de liderazgo del presbítero general (grupo de pluralidad del presbítero general o Junta Corporativa). Un presbítero general en transición no debe nombrarse a sí mismo como obispo nacional/regional/estatal.

El cálculo proporciona a todos los presbíteros generales actuales una exención del servicio máximo de tres mandatos o doce años. La exención prevé la posibilidad de continuar su servicio como presbítero general dependiendo de la fecha en que fue confirmado por primera vez y la duración actual de su mandato. En el extremo inferior del espectro, son catorce (14) años. El máximo es veintiséis (26) años. Así que, cada uno de los presbíteros generales actuales ya han servido o tienen el potencial de servir como presbítero general más tiempo que el máximo recomendado de doce años.

3. Recomendación de los límites de mandato del Director Ejecutivo

a. Finanzas (mandatos de 2 años mediante nombramiento: máximo de 14 años)

- I. El Director Ejecutivo de Finanzas y Administración es nombrado por dos años por el Supervisor General. El límite de catorce años de mandato es un máximo, no una garantía. Los directores ejecutivos ejercen sus funciones por nombramiento del Supervisor General. El Director Ejecutivo de Finanzas y Administración es responsable del manejo de los fondos que contribuyen las iglesias locales. Por tanto, se requiere que el director ejecutivo tenga cinco (5) años de experiencia pastoral continua antes de ser nombrado Director Ejecutivo de Finanzas. Este requisito es la norma para los directores ejecutivos. Puede que haya una circunstancia atenuante única en la que una persona no tenga la experiencia anteriormente mencionada. Esto sería un caso inhabitual y no la norma, después de que debidamente se consideren a otros que pueden servir en este cargo con la experiencia antes mencionada. En dicho caso, la aprobación la efectuará el Obispo Principal y los presbíteros generales en consejo con el Comité de DBG. Se le debe informar al presbiterio internacional en cuanto a la extensión y racionalización.
- II. Debido al conocimiento especializado único que se requiere del Director Ejecutivo de Finanzas y Administración, el DBG no está formulando oficialmente una recomendación sobre cuándo debe expirar el mandato del actual Director Ejecutivo. Recomendamos que el DBG trabaje con el nuevo Supervisor General para llegar a un acuerdo sobre cuándo se aplican los límites de mandato. No obstante, recomendamos que no sea más tarde de la finalización de la primera fase en 2030.

b. Desarrollo del Liderazgo (mandatos de 2 años mediante nombramiento: máximo de 12 años)

- I. El Director Ejecutivo de Desarrollo del Liderazgo y Discipulado es nombrado por dos años por el Supervisor General. El mandato de doce años es un máximo, no una garantía. Los directores ejecutivos ejercen sus funciones por nombramiento del Supervisor General.
El Director Ejecutivo de Desarrollo del Liderazgo y Discipulado existe para proveer oportunidades de capacitación, recursos, supervisión, etc., para desarrollar y entrenar líderes, ministros y pastores en esta Iglesia. Dentro de este marco, la Asamblea ha enfatizado la primacía de la iglesia local. La Iglesia de Dios de la Profecía es un movimiento de la iglesia local. Por lo tanto, el director ejecutivo deberá tener cinco (5) años de experiencia pastoral continua antes de ser nombrado Director Ejecutivo de Desarrollo del Liderazgo y Discipulado. El requisito anterior es la norma para todo director ejecutivo. Puede que haya una circunstancia extenuante única en la que un individuo tal vez no tenga la experiencia antes mencionada. Esto sería un caso inhabitual y no la norma, después de que debidamente se consideren a otros que podrían servir en este cargo con la experiencia antes mencionada. En dicho caso, la aprobación la efectuará el Obispo Principal y los presbíteros generales con el consejo del Comité de DBG. Es propio que se le informe al presbiterio internacional sobre

la extensión y racionalización. El límite de mandato indicado en esta recomendación aplica a la actual Directora Ejecutiva de Desarrollo del Liderazgo y Discipulado.

Tenga en cuenta: La experiencia pastoral no se aplica a los actuales directores ejecutivos. Estos requisitos se aplican a todos los directores ejecutivos nombrados a partir de 2022 en adelante. El límite de mandato de los directores ejecutivos no tiene un efecto acumulativo. Es decir, un director ejecutivo puede haber servido como supervisor, presbítero general, etc. El límite de mandato especificado anteriormente sólo se refiere al tiempo que ha ocupado el cargo de director ejecutivo.

4. Recomendación de los límites de mandato de los Comités Permanentes de la Asamblea

Las recomendaciones en esta sección se aplican a todos los Comités Permanentes de la Asamblea, a menos que se indique lo contrario. Los Comités Permanentes de la Asamblea,⁶⁹ de acuerdo con lo estipulado por la Asamblea Internacional, son los siguientes:

Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno (DBG)
Junta de Directores (otrora Comité Administrativo)
Finanzas y Mayordomía

a. Límites de mandato para los miembros de los comités recién nombrados en 2022 y en los años siguientes

Los miembros de los comités pueden servir un mandato continuo y consecutivo de cinco términos (mandato de nombramiento de dos años) para un total de diez años en el mismo comité/junta. Una vez que un miembro deja de formar parte de un comité o junta, dicho miembro no deberá formar parte de ningún otro Comité Permanente de la Asamblea (Finanzas y Mayordomía; DBG; Junta de Directores durante un período completo (dos años). Tras el período de descanso de dos años, la persona puede formar parte de otro comité o junta. Para formar parte del mismo comité o junta nuevamente, la persona deberá hacer una pausa de cuatro años (o dos mandatos). Ninguna persona debe servir simultáneamente en dos o más comités permanentes de la Asamblea.

Nota sobre la composición de la Junta de Directores: La composición de la Junta de Directores debe tener igual representación de los miembros que 1) sirven como presbíteros generales y/o directores ejecutivos, u otros de las oficinas internacionales, y 2) aquellos que sirven como pastor local, supervisor, u otra capacidad de liderazgo. Por ejemplo, si el presbiterio general y las oficinas internacionales están representados por siete (7) miembros de la junta, un número igual de siete (7) debe provenir de fuera del presbiterio general y las oficinas internacionales. Este ejemplo no representa el límite total de miembros de la junta (14) permitido, sólo es un ejemplo ilustrativo. La Junta de Directores también debe seguir las [pautas] de transición y los límites de mandato de todos sus miembros como lo indica este informe de los Comités Permanentes de la Asamblea.

b. Límites de mandato para los miembros actuales de los comités (DBG, Finanzas y Mayordomía, y Junta de Directores)

Los límites de mandato comenzarán a aplicarse a los miembros actuales de los comités a partir de 2024. A continuación, se especifican los criterios para los límites de mandato de los miembros actuales de los comités de la Asamblea.

⁶⁹ *Manual de Normas para el Ministerio*: 2018, 10–15. Para una descripción de los Comités Permanentes de la Asamblea y sus responsabilidades, véase la referencia anterior. Adicionalmente, el *Manual de Normas* será actualizado para reflejar cualquier aprobación de las recomendaciones anteriores que sean aceptadas por la Asamblea Internacional.

- i. Los miembros del comité que hayan servido más de 12 años (2022) en su respectivo nombramiento concluirán su servicio como miembro del comité en 2024, de acuerdo con los límites de mandato.
- ii. Los miembros del comité que hayan servido durante 10-11 años (2022) en su respectivo nombramiento concluirán su servicio como miembro del comité en 2026, de acuerdo con los límites de mandato.
- iii. Los miembros del comité que hayan servido durante 8-9 años (2022) en su respectivo nombramiento concluirán su servicio como miembro del comité en 2028, de acuerdo con los límites de mandato.
- iv. Los miembros del comité que hayan servido durante 6-7 años (2022) en su respectivo nombramiento concluirán su servicio como miembro del comité en 2030, de acuerdo con los límites de mandato.
- v. Los miembros del comité que hayan servido durante 4-5 años (2022) en su respectivo nombramiento concluirán su servicio como miembro del comité en 2032, de acuerdo con los límites de mandato.
- vi. Los miembros del comité que hayan servido durante 1-2 años (2022) en su respectivo nombramiento concluirán su servicio como miembro del comité en 2034, de acuerdo con los límites de mandato.

TENGA EN CUENTA: Todos los miembros del comité sirven por nombramiento del Supervisor General. La fórmula anterior no es garantía de los años de servicio nombrados, solo indica el máximo de años permitidos.

5. Recomendación de la estrategia de salida

Recomendamos que el Comité de Finanzas y Mayordomía proporcione una estrategia intencionada de una remuneración financiera para aquellos que han servido en un rol de liderazgo nombrado/seleccionado en lo que respecta al Obispo Principal, los presbíteros generales y los directores ejecutivos.

Recomendamos que el Comité de Finanzas y Mayordomía y la Junta de Directores colaboren con el Comité de DBG en los objetivos de la estrategia de salida. El esfuerzo concertado consiste en asegurar el espíritu y los parámetros de la estrategia de salida tanto en este informe como la intención del Comité de DBG. Por consiguiente, la estrategia de salida no quedará simplemente a discreción del Comité de Finanzas y Mayordomía o de la Junta de Directores. Tanto la estrategia de salida como su implementación será una decisión conjunta y el Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno estará a cargo del proceso, como parte de su responsabilidad de gobierno. El objetivo más importante aquí es la colaboración conjunta, en vez de crear una respuesta territorial *siló* (aislada). [Ciertamente,] somos mejores y más fuertes cuando trabajamos en armonía. Y, cuidaremos mejor a nuestros líderes si trabajamos juntos en este esfuerzo.

6. Principio rector

La Iglesia de Dios de la Profecía es inequívocamente un movimiento y un pueblo del Espíritu. La declaración de misión de esta Iglesia estipula que, “La Iglesia de Dios de la Profecía será un movimiento mundial que exalte a Cristo, procure la santidad, esté lleno del Espíritu, esté abierto a todas las naciones, sea hacedor de discípulos, sea establecedor de iglesias y sienta gran pasión por la unión cristiana”. Por tanto, abrazamos el bautismo del Espíritu que empodera a los creyentes, así como la continuidad de los dones (*charismata*) del Espíritu. “Ahora bien, hay diversidad de dones, pero el Espíritu es el mismo. Y hay diversidad de ministerios, pero el Señor es el mismo. Y hay diversidad de operaciones, pero Dios, que hace todas las cosas en todos, es el mismo”. (1 Corintios 12:4-6) La naturaleza heterogénea de los dones (*charismata*) investidos por el Espíritu Santo dirige a la *ecclesia* hacia una vida y un ministerio pneuma-

dinámicos. Dado a que la iglesia es “creada, reunida, dotada y empoderada por el Espíritu Santo”,⁷⁰ entonces abraza plenamente tanto el hecho de ser llena del Espíritu como de ser guiada por Él. La política y las formas de gobierno son directrices que ofrecen asistencia y protección en el manejo apropiado de las responsabilidades y los ministerios, al tiempo que aportan normas de rendición de cuentas y prácticas aceptables. No obstante, debemos ser siempre sensibles y obedientes a la guianza del Espíritu, como se discierne en la dinámica de la multitud de consejeros (Proverbios 11:14; 15:22; 24:6).

Los parámetros y fórmulas incluidos en este documento tienen como objetivo ayudar en el proceso de discernimiento de los dones y unción del liderazgo. De ser aceptado por esta Asamblea, los parámetros y criterios para los límites de mandato contenidos en este documento se formalizarán y convertirán en nuestra práctica. No obstante, como en toda decisión, el deseo inequívoco de este Comité y de esta Iglesia es discernir la voluntad de Dios porque confiamos plenamente en el Espíritu Santo. Mientras que debemos tratar de seguir estos criterios para los límites de mandato, le damos la libertad al Espíritu Santo para que lidere en todos los asuntos. Así como el viento, el Espíritu Santo no puede ser contenido. Jesús dijo: “El viento sopla de donde quiere, y oyes su sonido; mas ni sabes de dónde viene, ni a dónde va; así es todo aquel que es nacido del Espíritu” (Juan 3:8).

Adicionalmente, las Escrituras nos instruyen a ser obedientes. “Nadie pone remiendo de paño nuevo en vestido viejo; porque tal remiendo tira del vestido, y se hace peor la rotura. Ni echan vino nuevo en odres viejos; de otra manera los odres se rompen, y el vino se derrama, y los odres se pierden; pero echan el vino nuevo en odres nuevos, y lo uno y lo otro se conservan juntamente”. (Mateo 9:16, 17) Dios es soberano y las normas [de gobierno] no suplantán la intervención divina cuando es discernida bíblica y sobrenaturalmente. “La iglesia no está compuesta por intenciones y actividades humanas, ni por normas institucionales o estructurales; sino por la acción del Dios Trino, realizada en el Hijo y el Espíritu”.⁷¹ Reconocemos, pues, la acción eclesial tanto divina como humana. Sin duda alguna, el Espíritu opera dentro de las capacidades humanas. “Pero tenemos este tesoro en vasos de barro, para que la excelencia del poder sea de Dios, y no de nosotros”. (2 Corintios 4:7)

John Webster dice, “La acción divina es puramente creativa, espontánea, salvadora y eficaz; la acción humana y eclesial es producida, contingente e indicativa”.⁷² En consecuencia, hay estructuras y normas que humanamente son inculcadas en la vida de la iglesia, que no necesariamente deben ser consideradas carentes de la unción del Espíritu. Sin lugar a duda, puede haber momentos en que la iglesia discerniera la dirección del Espíritu por encima de los parámetros de una política determinada. Así que, si el presbiterio internacional, en sesión, discierne en acuerdo mutuo que un Obispo Principal en función debería continuar por una sola extensión de dos años, y si el Obispo Principal está de acuerdo con dicho discernimiento, entonces el presbiterio internacional tiene la libertad de presentar este discernimiento a la Asamblea. Luego, la Asamblea Internacional ratificaría o no dicho discernimiento en la dinámica bíblica de la multitud de consejeros por un período claramente especificado de servicio continuo. Debe entenderse que este discernimiento de la Iglesia y la continuidad de servicio de un Obispo Principal en función es dirigido exclusivamente por el Espíritu y no debe convertirse en la norma para que un Obispo Principal continúe en el cargo más allá del mandato estipulado.

Recomendación de evaluación en preparación de la segunda fase

Esta revisión, informe y recomendaciones son un esfuerzo recopilado y colectivo. No se están ofreciendo estas evaluaciones porque la discusión sobre los límites de mandato se encuentra en la fase inicial de su posible implementación. En caso de que la Asamblea Internacional apruebe las recomendaciones para adoptar la primera fase de los límites de mandato,

⁷⁰ Allison, *Sojourners and Strangers: The Doctrine of the Church*, 117.

⁷¹ John Webster, “The Self-Organizing Power of the Gospel: Episcopacy and Community Formation,” in *Word and Church: Essays in Christian Dogmatics* (New York: T&T Clark, 2001), 195.

⁷² John Webster, *Word and Church: Essays in Christian Dogmatics*, 196.

1. Recomendamos que se le asigne al Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno la responsabilidad de realizar evaluaciones, modificaciones y procesos de rendición de cuentas de manera regular. Esta recomendación incluye que el DBG realice un estudio y una evaluación exhaustivos una vez que se haya implementado la primera fase y dicha fase se haya completado. Una vez culminada la primera fase en 2030, el DBG debe finalizar su evaluación, el estudio de la homeóstasis eclesial, el desarrollo de un *pipeline* [tubería] de liderazgo y la implementación de una estrategia de salida positiva en lo que respecta a la primera fase de los límites de mandato. Como en cualquier evaluación y estudio, se deben identificar y discutir cuidadosamente las implicaciones positivas y/o negativas de la primera fase. Este estudio tiene el objetivo de identificar cómo los límites de mandato pueden afectar la salud y la homeóstasis de la Iglesia de Dios de la Profecía en general, las estructuras institucionales y de liderazgo, y los líderes. La evaluación acompañará la aplicación gradual de los límites de mandato y el proceso de continuar con el objetivo de aplicar los límites de mandato a los obispos nacionales/regionales/estatales. La aplicación gradual es esencial para garantizar que no ocurra un número significativo de transiciones del presbiterio internacional en un ciclo anual de Asamblea. Si el Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno en sus discusiones considera apropiado, puede entonces presentar a la Asamblea Internacional de 2032 (o a una Asamblea posterior si se necesitara más tiempo) una recomendación para los límites de mandato, la racionalización y especificaciones para los obispos nacionales/regionales/estatales. Esta recomendación no está requiriendo que el DBG efectúe dicha recomendación. Prevé la posibilidad.
2. Las recomendaciones de la estrategia de salida en este informe también se aplicarán a los obispos nacionales/regionales/estatales si el DBG lo recomienda, y una futura Asamblea aprobará la segunda fase de los límites de mandato. Por consiguiente, recomendamos que el Comité de Finanzas y Mayordomía inicie el proceso de cálculo para una remuneración financiera para los obispos nacionales/regionales/estatales, dados los parámetros indicados anteriormente para la implementación de los límites de mandato para los obispos nacionales/regionales/estatales.

Notificación de estudio

Sección nueve Notificación de estudio

Siguiendo con la tradición de anunciar una notificación de estudio del Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno sobre los próximos temas, el Comité le place informar a la Asamblea lo siguiente:

Estudios sobre [formas de] gobierno

1. Estudio del proceso de evaluación

Se les ha solicitado a los miembros del Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno que realicen un estudio sobre la efectividad del proceso actual de evaluación de los pastores, los supervisores nacionales, regionales y estatales, los presbíteros generales, y el supervisor general. Para muchos, el proceso actual de evaluación parece confuso y complicado en su aplicación. Por lo tanto, el DBG tiene entre sus prioridades realizar un estudio sobre el proceso de evaluación. Si el Comité lo considera oportuno, emitirá una declaración, una conclusión, un informe y/o recomendaciones a la Asamblea Internacional de 2024.

2. Procedimientos de negocios de la Asamblea

Por algún tiempo el Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno ha estado estudiando los procedimientos de negocios de la Asamblea. Continuaremos este estudio, y si el Comité lo considerara oportuno, emitirá una declaración, una conclusión, un informe y/o recomendaciones a la Asamblea Internacional de 2024.

Estudios doctrinales

El Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno se ha dedicado al estudio de las ordenanzas de la Iglesia. En 2018, el Comité compartió un informe sobre la ordenanza del Lavatorio de Pies de los santos. Continuamos estudiando las ordenanzas de la Cena del Señor/Santa Comunión, y el Bautismo en Agua. Si el Comité lo considerara oportuno, emitirá una declaración, una conclusión, un informe y/o recomendaciones a la Asamblea Internacional de 2024.

Epílogo

El Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno sirve a la Asamblea Internacional y a todos los miembros de la Iglesia de Dios de la Profecía. Agradecemos la cooperación y la hermandad que nos han brindado el Supervisor General, los presbíteros generales y los miembros del presbiterio Internacional, así como todos nuestros líderes y miembros. A medida que este Comité continúa sirviendo a las necesidades de esta Iglesia pueden surgir, de vez en cuando, algunos asuntos que requiera la atención del Comité sin que se anuncie una notificación de estudio. Muchas gracias por su comprensión.

Sometido respetuosamente,

Dr. Phil Pruitt, Presidente

Dr. Tim Harper, Secretario

Daryl Clark (nombrado al Comité en 2020)

Dr. Delroy Hall (removido del Comité en 2020)

James Kolawole

Dr. Sonia Martin

Dr. Rahadamés Matos

Nelson Torres

Apéndice

Notificación sobre el estudio de los límites de mandato

El Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno (DBG) ha aceptado la invitación del Supervisor General y de los presbíteros generales a estudiar el asunto de los límites de mandato. El Comité lanzó el estudio en el 2019. Sin embargo, debido a las modificaciones potenciales y significativas que la propuesta de implementación de los límites de mandato tendría —no sólo en la composición del liderazgo, sino también en la estructuración y el gobierno eclesiástico, así como el impacto personal en las personas nombradas y sus familias—, se necesita tiempo adicional para garantizar un estudio exhaustivo y bien informado. El asunto de los límites de mandato es de naturaleza compleja y orgánica. Los temas pertinentes de estudio incluyen, pero no se limitan a los siguientes:

1. Una teología del liderazgo
2. Una exposición bíblica de liderazgo
3. Una implementación gradual y específica de los límites de mandato a fin de evaluar el proceso y hacer ajustes en el proceso a medida que surjan
4. Crear un ambiente que proteja contra la posibilidad de un vacío de liderazgo
5. La creación de un *pipeline* [tubería] de liderazgo que identifique, eduque, capacite y oriente a los líderes para futuras funciones de liderazgo
6. Una estrategia de salida para los líderes
7. Una evaluación de cómo los límites de mandato podrían afectar la salud mental y la homeóstasis de la Iglesia de Dios de la Profecía.

Basado en nuestras discusiones e investigaciones preliminares, los miembros del Comité han expresado sus opiniones inequívocas con relación a los límites de mandato; no obstante, antes de formular una recomendación oficial, creemos que es necesario que continuemos estudiando este asunto de manera metódica para poder evaluar adecuadamente las consecuencias positivas y negativas del mismo. Una vez hayamos concluido nuestra investigación y formulado una recomendación sobre la posibilidad de los límites de mandato, nos proponemos presentar un informe completo a la Asamblea Internacional para su consideración.

El Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno invita a los miembros interesados de la Iglesia a dialogar con el Comité. Las personas interesadas deberán redactar y enviar al Comité documentos informativos que contengan una postura bíblica, teológica, dinámica y pragmática del liderazgo a favor o en contra de los límites de mandato. El Comité estará aceptando documentos sobre el asunto hasta el 1 de marzo de 2021. Solicitamos que cada documento que se entregue esté sustentado con información investigativa y no simplemente pensamientos aleatorios y tendenciosos. Además, le recordamos a la membresía de la Iglesia que la Asamblea Internacional ha adoptado, como cuestión de práctica, que ningún documento relativo a posturas sea distribuido entre el cuerpo de la Iglesia. Todo documento deberá ser dirigido al presidente y al secretario del Comité. Además, en el espíritu de esta política, le advertimos a nuestra membresía que la creación de medios sociales en un esfuerzo por persuadir a los miembros de la Iglesia sobre este o cualquier otro tema viola el espíritu de esta política de la Asamblea y elude el propósito del Comité de Doctrina Bíblica y Gobierno y el consejo de la Asamblea Internacional.

Como nota de transparencia informativa, el Comité está considerando la cuestión de los límites de mandato en lo que respecta a la selección del Supervisor General y los presbíteros generales. El Comité también está considerando los límites de mandato en lo que respecta a los nombramientos de los directores ejecutivos, directores trans-locales de las oficinas internacionales, y los supervisores nacionales, regionales y estatales. En el marco de este estudio sobre los límites de mandato, el Comité también estudiará los requisitos para las personas seleccionadas o nombradas para ocupar los puestos de liderazgo antes mencionados.

Obras citadas

- Adkins, Todd. *Creating and Curating a Recruiting Culture*. Nashville: Lifeway Christian Resources, 2018.
- Allison, Gregg R. *Sojourners and Strangers: The Doctrine of the Church*. Edited by John S. Feinberg. Wheaton: Crossway, 2012.
- Ashley, Timothy R. *The Book of Numbers*. Editado por R. K. Harrison and Robert L. Hubbard. In *The New International Commentary on the Old Testament*. Grand Rapids: Eerdmans, 1993.
- Austin, J. L. *How to Do Things with Words*. Eastford, CT: Martino Fine Books, 2018.
- Book of Minutes: The Church of God* (Libro de Minutas: La Iglesia de Dios). Cleveland, TN: Church of God Publishing House, 1922.
- Burge, Gary M. *Mapping Your Academic Career: Charting the Course of a Professor's Life*. Downers Grove, IL: IVP Academic, 2015.
- Charan, Ram, Stephen Drotter, and James Noel. *The Leadership Pipeline: How to Build the Leadership-Powered Company*. San Francisco: Jossey-Bass, 2001.
- Cloud, Henry. *Necessary Endings*. New York: HarperCollins, 2010.
- Coenen, L. "Bishop, Presbyter, Elder." In vol. 1 of *The New International Dictionary of New Testament Theology*, 2nd ed. Grand Rapids, MI: Zondervan, 1986.
- Davis, Brion David. *Inhuman Bondage: The Rise and Fall of Slavery in the New World*. New York, NY: Oxford Press, 2006.
- Didache*. Versión kindle.
- Escott, Paul. *Slavery Remembered: A Record of Twentieth-Century Slave Narratives*. Chapel Hill, NC: The University of North Carolina Press, 1979.
- Etymonline. "Overseer." Accesado el 18 de febrero, 2020. www.etymonline.com/word/overseer.
- González, Justo L. *The History of Theological Education*. Nashville, TN: Abingdon Press, 2015. Kindle.
- Hamilton, Victor P. *The Book of Genesis: Chapters 18–50*. Grand Rapids, MI: Eerdmans, 1995.
- Johnson, Luke Timothy. *The First and Second Letters to Timothy*. Ancho Bible Commentary. New York, NY: Doubleday, 2001.
- Jones, L. Gregory and Kevin R. Armstrong. *Resurrecting Excellence: Shaping Faithful Christian Ministry*. Grand Rapids: Eerdmans, 2006.
- Knight III, George W. *The Pastoral Epistles*. *The New International Greek New Testament Commentary*. Grand Rapids, MI: Eerdmans, 1992.
- Kolchin, Peter. *American Slavery, 1619–1877*. New York, NY: Hill and Wang, 2003.

- Kruse, C. G. "Ministry" in *Dictionary of the Later New Testament and Its Developments*, 1310. Editado por Ralph P. Martin and Peter H. Davids. Downers Grove, IL: InterVarsity Press, 1997.
- Learner's Dictionary*. "Overseer." Accesado el 9 de abril 9, 2019.
<http://www.learnersdictionary.com/definition/overseer>.
- Mathews, Kenneth A. *Genesis 11:27–50:26*. The New American Commentary. Editado por E. Ray Clendenen. Nashville, TN: Broadman & Holman, 2005. Kindle.
- McCormick, C. Mark. "Overseer," in vol. 4 of *The New Interpreter's Dictionary of the Bible*, 347, 348. Edited by Katharine Doob Sakenfield. Nashville, TN: Abingdon Press, 2009.
- Manual de Normas para el Ministerio*. Cleveland, TN: Casa de Publicaciones Ala Blanca, 2018.
- Niebuhr, H. Richard. *The Purpose of the Church and Its Ministry*. New York: Harper, 1956.
- Oates, Wayne. "The Holy Spirit and the Overseer of the Flock." *Review and Expositor* 63, no. 2 (1966): 187–197.
- The Oxford English Dictionary*, 2nd ed, vol. X. "Overseer." Oxford: Clarendon Press, 1989.
- "El papel del Supervisor". *Manual de Normas para el Ministerio: Iglesia de Dios de la Profecía*. Cleveland, TN: Casa de Publicaciones Ala Blanca, 2018.
- Sanders, J. Oswald. *Spiritual Leadership: Principles of Excellence for Every Believer*. Chicago: Moody Publishers, 2007.
- Searle, John R. *Speech Acts: An Essay in the Philosophy of Language*. New York, NY: Cambridge University Press, 1969.
- Smith, James K. A. *Thinking in Tongues: Pentecostal Contributions to Christian Philosophy*. Grand Rapids, MI: Eerdmans, 2010.
- Stickle, Wendy, Shelby Hickman, and Christine White. *Human Trafficking: A Comprehensive Exploration of Modern Day Slavery*. London, UK: SAGE Publications, 2020.
- Stubbs, Tristan. *Masters of Violence: The Plantation Overseers of Eighteenth-Century Virginia, South Carolina, and Georgia*. Columbia, SC: University of South Carolina, 2018.
- Vanderbloemen, William and Warren Bird. *Next: Pastoral Succession That Works*. Grand Rapids: Baker Books, 2014.
- Webster, John. "The Self-Organizing Power of the Gospel: Episcopacy and Community Formation." In *Word and Church: Essays in Christian Dogmatics*. New York: T&T Clark, 2001.
- Witherington III, Ben. *Letters and Homilies for Hellenized Christians: A Socio-Rhetorical Commentary on Titus, 1–2 Timothy, and 1–3 John*. Downers Grove, IL: IVP Academic, 2006.
- 77^a *Minutas de la Asamblea de la Iglesia de Dios de la Profecía*. Cleveland, TN: Casa de Publicaciones Ala Blanca, 1982.

88ª Minutas de la Asamblea de la Iglesia de Dios de la Profecía. Cleveland, TN: Casa de Publicaciones Ala Blanca, 1994.