



**SYNOPSIS FOR BOARD  
RELATIONSHIPS**





## Synopsis For Board Relationships

This is a training for proper relationships of board members of the local Church Board and is applicable to the District Board and other boards of non-profit ministries as well.

It is necessary and timely as most of our churches have no real idea of Responsibility and Authority about administration in the local church and the office of leadership. Much truth lies in the statement by John Maxwell: "Everything rises or falls on leadership." All leadership is based on character, integrity, trust, honesty of the leaders' personal and public life. The Bible makes it clear in 1 Timothy 3, the standards that start with the heart of the leader, then his home, and then his ministry.

Success is seeing our churches learning and adopting collaboration on this information. Unity is at our fingertips, growth follows unity of Mission, Vision, and Purpose. The following information is presented to help us rise to the next level of maturity. Basically, if you want their (signature) support, you have to have their input (questions).

Credits: Barry Corey president of Biola University, *Board Governance Training Handbook, 2020 Edition Certification Program*, Sandy Rees *The 10 roles and responsibilities of a nonprofit Board of Directors, and Board Training Seminar*, Dr. Jay Herndon, Nor-Cal Nevada District Eng2019.

My research reminds me of why we have a problem between Communication and Control that especially affects the smaller churches. Every pastor and every church has to overcome the communication barrier. Without change, neither the pastor nor the church board will grow. The past protocol of a pastorate was for a pastor to stay two to three years in a church and then move on. This model worked because of a lack of education and mentorship. Second, if a church grew to fifty people, pastors were encouraged to send a group out to plant another church. This was based on the Hispanic church being a Missions project which taught us to stay missional. This has changed in part because of education from our two main schools with the same name, LABI. In the '70s, they started teaching a new model for growth in the local church. They challenged the pastor to stay at least five years just to establish his influence in the church and the community and if he stayed ten years, he would begin to see the results of his labor. Results were that pastorates developed into twenty years and more.

Board members and churches wanted to follow their pastor. The condition is that pastors demonstrate their leadership ability, missional integrity, and trustworthiness. Trust must be established in leadership and you're the leader they want to trust.

### 1. Structural Map

- Superintendent represents the district, presbyters serve an area in that district, and the pastor serves a group within that area.
- Presbyters are trustees; they need to take off their leadership role as pastor and follow the leader – Superintendent.

## 2. Limits, Authority, Boundaries of Authority

- Board limitation: investigate and know the “what and the why.” Nose in fingers out is the management model. Yes, you are concerned about the how, but that is your leader’s area.
- Know the Mission, the Vision, and question everything to follow that narrative.
- Development of wisdom for the spiritual and the business principles.
- Principles help us to move on and not just hold on.
- Principles reveal Stewardship vs Ownership; calculated change is a must.

## 3. Board administrative etiquette.

- When you are part of the District Board (EP, DP, DL). Take off the CEO hat and put on the Board Member hat. Ask all questions, give all comments based on the “What” and the “Why” platform. The How belongs to the Superintendent and a closer team and ultimately to the Superintendent.
- No one has - just Authority of position, all have Responsibility, Spiritual Responsibility. We are “elders” that solve problems and generate help.
- Written policies keep everyone accountable to etiquette. Provide room for feedback.
- Board Responsibilities
  - ◇ Federal and State Laws
  - ◇ Articles of Incorporation
  - ◇ Bylaws
  - ◇ Written Policy Manual – Structure and Governance privileges and limitations, “written review/ evaluation of performance.” Performance of everyone on the board, not just the pastor.
  - ◇ Department Policy Manual and Reviews of performance.
  - ◇ How to be professional – from acceptance, function, resignation.
  - ◇ Help set policies, trustees of the buildings, and the finances.

## 4. Official Voice of a Board. (One applies to the Local Pastor, the other applies to the Superintendent.)

- The board deals with policy, the president (pastor, superintendent) deals with Management.
- Dealing with media, meetings, and announcements, the Pastor / Superintendent has the voice.
- Dealing with questions from disgruntle people. Make no promise to keep a secret, that destroys trust. That is proper etiquette to know what to take to higher leadership.

## 5. Prepare in advance for each meeting.

- Read the information. “Responsibility”
- Plan your questions and comments to the Mission, Vision, the What, the Why.
- Always attend Board development training, it provides strength and growth.
- Effectiveness requires education. Education is not based on one book but many books and training opportunities.
- Parliamentary procedure is fundamental.

## 6. Sacred Trust

- Highest Reputation, Ethical Standards. Follow procedure of agenda items. No surprises! Be an Example.
- Personal interest has no room in a Board Meeting, it's Corporate interest. (Conflict of Interest Form)
- Confidentiality, till death doeth us part.
- Ask the tough questions here, ask the uncomfortable questions now, then stand collectively - together. Act Collectively. Don't let business or a difference in opinion bring division. When in a meeting be focused on the meeting, after the meeting we remain friends and teammates. Everything including different opinions is to be done respectfully. Everyone should hold everyone to this standard.
- Boards should elect or be appointed only with the full approval of the president (pastor). How does this work in the church setting? (A list of names, vetting)

## 7. Focus on the now and on who our successors will be; the next generation.

- Make your questions Constructive questions that hold to the Mission. The Missions is the District (or church), the District (church) is the next generation.
- Dig deep, we are always building for a better tomorrow. (Learn about investments of money and assets.)
- Unpopular decisions now can help us five or more years tomorrow.
- Change is constant, without it there is no growth. There is no progress without change.
- Leaders are mentors. Choose your Timothy wisely. Finances are not the question.

## 8. Church Planting

- May change names but we will never be able to avoid this.
- Pray over all areas of the ministry and its leadership. Nothing is more important.

### **A Focus On Helping the Local Church.**

We believe that every church has the destiny to become self-determining and self-governing. We call this an "autonomous" or "sovereign" church. Therefore, there is a need for Training of the Church Board, Church Membership, and the Local Pastor.

Most people don't understand what exactly the Board's job is and are unsure of what to do. Most times without written policies the smaller church deals with a big mess that could have been avoided. The Board is in between the Pastor and the Congregation, responsible to both, supportive of both, protective of both. A Board of the smaller church has to provide foresight, oversight, and insight but might be stuck on likes and dislikes.

In order to see problems before they occur, they should evaluate how well things are working, and have written policies that answer the questions of What, Why, and How they should function. Written policies help to provide solutions and accountability to the Mission and Vision of the Church.

### 1. New Board Orientation (Focus here is to help the local church.)

- Primary responsibilities of a board.
  - ◊ Mission Focus with questions of What and Why.
    1. Financial Stability.
    2. Professionalism and Confidentiality.
    3. Define the three major expectations and the top one from that list.
    4. Care for the Pastor.
  - ◊ Primary responsibilities of a board chair, pastor.
    5. Focus on the how
    6. Advance in education, not just experience.
  - ◊ Yearly update written changes for Board and Chair.
    7. Define the core values.
    8. Legal and ethical standards.
  - ◊ Annual outside review or audit of the Board Procedure.
  - ◊ The individual board member has no legal authority outside of the boardroom. The pastor may seek his/her counsel as a wise individual, and likewise the members, but outside of the boardroom, the board member acts as an individual.
  - ◊ Learn How to Handle Complaints, Do not take up other people's offenses, Do not burden the Pastor with anonymous complaints.
  - ◊ Learn the magic phrase, "I can't help you with this problem, you need to talk to the Pastor. I will ask him to give you a call."
  - ◊ Keep Good Minutes of all Board Meetings. Make a notebook.

## 2. Risk Assessment

- Insurance for assets.
- Malpractice insurance.
  - ◊ Pastoral
  - ◊ Board
  - ◊ Departments
  - ◊ Mission's trips
  - ◊ Volunteer Workers
- Non compromised areas.
  - ◊ Child abuse/molestation.
  - ◊ Marriage abuse – counseling.
- Continuing Education of all leadership.
- Background checks.
- Crisis Management (example Covid, Break in, Theft)
- Keys and security.
- Mitigation process to deal with issues.

- ◇ Pastoral
- ◇ Members
- Pastor is to be informed. No Board Member should keep secret promises.

### 3. Pastoral Selection.

- District Booklet – Passing the Baton. (Total resource.)
- Being realistic about your financial offer and expectations.
- Your continual investment.
  - ◇ People
  - ◇ Assets
  - ◇ Proper administration.
- Why small churches don't grow?
  - ◇ Knowing the difference between Communication & Control?
  - ◇ Growing into the future is a process of both following a leader and leading. Nothing written means you're going nowhere.

### 4. Every Local Church has legal responsibilities.

- Files appropriate paperwork with government agencies.
- Keeps promises to the public, donors, members, and beneficiaries.
- Responsible for ensuring that you meet goals and not chasing rabbit trails.
- Don't micromanage or mismanage the church?
  - ◇ No Financial Reporting. Must be at least once a year to remain legal.
  - ◇ No End of the Year receipt.

### 5. Ensure Adequate Resources

- Board members are responsible to see for the financial integrity of the local church. A percentage goes for salary, bills, for future investments.
- The Board should see that no pastor receives "all the tithes" or premiscias/first fruits – that belong to the church.
- Oversee the ethics of fundraising in the church.
- Support Missions, AGWM, AGUSM
- 

### 6. Be aware of the Local Church and its' public testimony.

### 7. Take good care of the Pastor and staff financially.

**The better you take care of your pastor, the better he will take care of you!**

- Provide a livable, respectable compensation package.
  - ◇ Wage
  - ◇ Housing allowance
  - ◇ Health insurance
  - ◇ Retirement
  - ◇ Annual vacation
  - ◇ Education opportunities
  - ◇ Conference expenses

- ◇ Special days: Christmas, birthday, anniversary
- ◇ Disability Insurance (protects the church, as well as the pastor)
- ◇ There are those who would bully, manipulate, and dominate the church. Some try to control the church by complaining.
- ◇ Most Board members want to keep the peace, and some Board members jump every time someone complains. Boards should not allow people to control the church in this fashion. The Board needs to learn how to protect the church from this kind of behavior.
- ◇ Do Business in the Meeting, Not in the Lobby.

## 8. Conflict Management

- Some conflict is good and healthy:
- Church leaders should grapple with important and difficult issues. But conflict about unimportant or irrelevant issues is a waste of energy.
- And conflict that becomes personal and destructive can hurt people and divide churches.
- Every church experiences conflict.
- We say “manage” rather than “solve” because some conflicts are not solvable, at least in the near future.
- We also say “manage” because it implies that we will take the initiative to control conflict rather than allow it to control us!
  
- Methods:
  - ◇ Persuasion – strategies to convince different thinking.
  - ◇ Collaboration – work together to find a solution to manage problem, limitations, policy.
  - ◇ Compel – use authority to control.
  - ◇ Surrender – give in.
  
- Keys to Handling Conflict\
  - ◇ Respect and build trust.
  - ◇ Clean motives and attitudes.
  - ◇ Listen clearly. Don’t give the answer, help discover it.
  - ◇ Show appreciation for both opinions.
  - ◇ Put limits to conversations and actions. Policies help with limits expectations.



- ◇ Salario
- ◇ Subsidio de vivienda
- ◇ Seguro médico
- ◇ Jubilación
- ◇ Vacaciones anuales
- ◇ Oportunidades de educación
- ◇ Gastos de conferencias
- ◇ Dias especiales: Navidad, cumpleaños, aniversario
- ◇ Seguro de discapacidad (protege a la iglesia, así como al pastor)
- ◇ Hay quienes intimidarían, manipularían y dominarían la iglesia. Algunos tratan de controlar a la iglesia quejándose.
- ◇ La mayoría de los miembros de la Mesa Directiva quieren mantener la paz y algunos saltan cada vez que alguien se queja. La Mesa no deben permitir que las personas controlen la iglesia de esta manera. La Mesa necesita aprender cómo proteger a la iglesia de este tipo de comportamiento.
- ◇ Haga negocios en la reunión, no en público.

## 8. Trabajando con Conflictos

- Algunos conflictos son buenos y saludables:
- Los líderes de la iglesia deben lidiar con asuntos importantes y difíciles. Pero el conflicto sobre temas sin importancia o irrelevantes es una pérdida de energía.
- El conflicto que se vuelve personal y destructivo puede lastimar a la gente y dividir iglesias.
- Cada iglesia experimenta conflicto.
- Decimos “trabajar” en lugar de “resolver” porque algunos conflictos no tienen solución, al menos en un futuro cercano.
- ¡También decimos “trabajar” porque implica que tomaremos la iniciativa para controlar el conflicto en lugar de permitir que nos controle a nosotros!

### • Métodos:

- ◇ Persuasión: estrategias para convencer a diferentes pensamientos.
- ◇ Colaboración: trabajar juntos para encontrar una solución para resolver problemas, limitaciones, políticas.
- ◇ Obligar: autoridad para controlar.
- ◇ Rendirse – ceder.

### • Claves para el Manejo de Conflictos

- ◇ Respetar y generar confianza.
- ◇ Motivos y actitudes puros.
- ◇ Escuche con claridad. No de la respuesta, ayude a descubrirla.
- ◇ Mostrar aprecio por ambas opiniones.
- ◇ Poner límites a las conversaciones y acciones. Las pólizas ayudan a limitar las expectativas.

- Proceso de mitigación para tratar los problemas.
  - ◊ Pastoral
  - ◊ Miembros
- El pastor debe ser informado. Ningún miembro de la Mesa Directiva debe guardar promesas secretas.

### 3. Selección Pastoral.

- Manual del Distrito – Pasando el baton. (Recurso total.)
- Ser realista con la propuesta financiera y sus expectativas.
- Su inversión continua.
  - ◊ Personas
  - ◊ Activos
  - ◊ Administración adecuada.
- ¿Por qué las iglesias pequeñas no crecen?
  - ◊ ¿Conocen la diferencia entre comunicación y control?
  - ◊ Crecer hacia el futuro es un proceso tanto de seguir a un líder como de liderar. Nada escrito significa que no vas a ninguna parte.

### 4. Cada iglesia local tiene responsabilidades legales.

- Presente la documentación adecuada ante las agencias de gobierno.
- Cumpla las promesas al público, los donantes, los miembros y los beneficiarios.
- Responsable de asegurarse de cumplir con los objetivos y no seguir cualquier conejo.
- No micro-administre o mal-administre la iglesia.
  - ◊ Sin reportes financieros. Debe ser al menos una vez al año para estar trabajando legalmente.
  - ◊ Sin recibo de fin de año.

### 5. Garantizar recursos adecuados.

- Los miembros de la Mesa Directiva son responsables de garantizar la integridad financiera de la iglesia local. Un porcentaje va para el salario, las facturas y inversiones.
- La Mesa Directiva debe ver que ningún pastor reciba “todos los diezmos” o primicias que le pertenecen a la iglesia.
- Supervisar la ética de la recaudación de fondos en la iglesia.
- Aportar a misiones, AGWM, AGUSM.

### 6. Estar al tanto de la Iglesia Local y su testimonio público.

### 7. Cuidar financieramente al pastor y al personal.

- **Cuanto mejor cuides a tu pastor, ¡mejor él te cuidará a ti!**
- Proporcione un paquete de compensación justo y respetable.

1. Orientación de la nueva Mesa Directiva (el enfoque aquí es ayudar a la iglesia local).
  - Responsabilidades principales de una Mesa Directiva
    - ◊ Enfoque en la misión con preguntas de “¿Que?” y “¿Porque?”;
    - 1. Estabilidad Financiera
    - 2. Profesionalismo y Confidencialidad
    - 3. Define las tres expectativas principales y la primordial de esa lista.
    - 4. Cuidar al Pastor.
    - ◊ Responsabilidades principales de un presidente de la junta, pastor.
      - 5. Concéntrate en el “¿Como?”
      - 6. Avanzar en la educación, no solo en la experiencia.
      - ◊ Actualización anual de cambios escritos para la Mesa Directiva y el Presidente.
        - 7. Define los valores fundamentales.
        - 8. Normas legales y éticas.
        - ◊ Revisión o auditoría externa anual del Procedimiento de la Mesa Directiva.
        - ◊ El miembro individual de la junta no tiene autoridad legal fuera de la sala de la Mesa Directiva. El pastor puede buscar su consejo como persona sabia, y lo mismo los miembros, pero fuera de la sala de la Mesa Directiva, el miembro de la Mesa Directiva, el miembro de la Mesa actúa como individuo.
        - ◊ Aprende a manejar las quejas, no tome las ofensas de otras personas, no cargue al pastor con quejas anónimas.
        - ◊ Aprende la frase mágica, “No puedo ayudarte con este problema, necesitas hablar con el Pastor. Le pediré que te llame.”
        - ◊ Mantener buenas actas de todas las reuniones de la Mesa Directiva. Haga un cuaderno.
2. Evaluación de Riesgos
  - Seguro de Bienes
  - Seguro Contra Negligencia
    - ◊ Pastoral
    - ◊ Mesa Directiva
    - ◊ Departamentos
    - ◊ Viajes Misioneros
    - ◊ Obreros/Voluntarios
  - Areas no comprometidas.
    - ◊ Maltrato/abuso infantil.
    - ◊ Abuso matrimonial – consejería.
  - Educación Continua de todo el liderazgo.
  - Verificaciones de antecedentes.
  - Gestión de Crisis (ejemplo Covid, Allamamiento, Robo)
  - Llaves y seguridad.

## 6. Confianza sagrada

- Máxima Reputación, Estandartes Éticos. Siga el procedimiento de la agenda. ¡No hay sorpresas! Sea un ejemplo.
- El interés personal no pertenece en las juntas de la Mesa Directiva. Mas bien, es el interés Corporal. (Formulario de Conflicto de Intereses)
- Confidencialidad, hasta que la muerte nos separe.
- Haga las preguntas difíciles aquí y haga las preguntas incómodas ahora, pero sea unido al grupo. Colaboramos en unidad. No permita que los negocios o las diferencias de opinión generen división. Cuando en una reunión, preste su enfoque en la reunión y después de la reunión recuerde que seguimos siendo amigos y compañeros de equipo. Toda opinión diferente debe comunicarse con respeto. Todos deben requerir este estándar de cada miembro.
- Las juntas deben elegir o ser nombradas solo con la aprobación total del presidente (pastor). ¿Cómo funciona esto en el entorno de la iglesia? (Una lista de nombres, investigación de antecedentes)

## 7. El enfoque es ahora y en quienes tomaren nuestro puesto; la próxima generación.

- Haga preguntas constructivas que se alineen a la Misión. Las Misión es el Distrito (o iglesia), el Distrito (iglesia) es la próxima generación.
- Piense profundamente — siempre estamos construyendo para un futuro mejor. (Aprenda sobre inversiones de dinero y activos).
- Las decisiones impopulares pueden ayudarnos dentro de cinco años o más.
- El cambio es constante; sin él no hay crecimiento. No hay progreso sin cambio.
- Los líderes son mentores. Escoja sabiamente a tu Timoteo. Las finanzas no es primordial.

## 8. Plantación de iglesias

- Puede cambiar el nombre pero nunca podremos evitarlo.
- Ore por todas las áreas del ministerio y su liderazgo. Nada es más importante.

## Nuestro Enfoque para Ayudar a la Iglesia Local.

Creemos que cada iglesia tiene el destino de ser auto-gobernada. Esto es ser una iglesia “autónoma” o “soberana”. Por lo tanto, existe la necesidad de entrenar a la Mesa Directiva de la iglesia local, su membresía y el pastor.

La mayoría de las personas no entienden que es exactamente el trabajo de la Mesa Directiva y no sabrán qué hacer. La mayoría de las veces, sin políticas escritas, la iglesia más pequeña enfrenta un gran lío que podría haberse evitado. La Mesa Directiva está entre el Pastor y la congregación, responsable a ambos, apoya a ambos y protege a ambos. Una Mesa Directiva en la iglesia más pequeña tiene que anticipar, supervisar y evaluar pero puede quedarse atrapada en gustos y disgustos.

Para ver los problemas antes de que ocurran, deben evaluar qué tan bien están funcionando las cosas y tener políticas escritas que contesten las preguntas: “¿Qué?” “¿Porque?” y “¿Cómo?” deben funcionar. Las políticas escritas ayudan a brindar soluciones y promueven el rendir cuentas a la Misión y Visión de la Iglesia.

- Límites de la Mesa Directiva: investiga el "Que y el Porque". Si, se preocupa por el "Como" pero eso le corresponde al liner.
- Conocer la Misión, la Visión y hacer preguntas de todo para seguir la historia.
- Desarrollar sabiduría para principios espirituales y empresarios.
- Principios para ayudarnos a avanzar, no a detenernos.
- Principios revelan la diferencia entre administrista y aduñarse; el cambio calculado es necesario.

## 2. Límites, Autoridad, Límites de Autoridad

- Cuando sea parte de la Junta Distrital (EP, DP, DL). Qúitese el sombrero de director ejecutivo y póngase el sombrero de miembro de la junta. Haga todas las preguntas, haga comentarios basados en "Que" y "Porque". El "Cómo" le corresponde al Superintendente y a un equipo más designado.
- Nadie tiene solo autoridad de posición, sino todos tienen responsabilidad y responsabilidad Espiritual. Somos "ancianos" que solucionamos problemas y generamos ayuda.
- Las políticas escritas hacen que todos sean responsables de la etiqueta. Proporcione espacio para la retroalimentación.
- Responsabilidades de la Mesa Directiva
  - ◇ Leyes Federales y Estatales
  - ◇ Artículos de Incorporación
  - ◇ Estatutos
  - ◇ Manual de Políticas Escritas – Privilegios y limitaciones de Estructura y Gobernanza, "revisión/evaluación escrita de ejecución". Ejecución de todos en la junta, no solo el pastor.
  - ◇ Manual de Políticas del Departamento y Evaluación de Ejecución.
  - ◇ Como ser profesional – comenzando cuando uno acepta, trabaja y renuncia.
  - ◇ Ayudar a establecer políticas, fideicomisarios de los edificios y las finanzas.

## 4. Voz Oficial de la Mesa Directiva. (Uno aplica al pastor local, el otro aplica al Superintendente).

- La Mesa Directiva trabaja con políticas, el presidente (pastor, superintendente) se enfoca en la administración.
- Al tratar con los medios de comunicación, reuniones y anuncios, el Pastor/Superintendente tiene la voz.
- Tratar con preguntas de personas descontentas. No hagan promesas de guardar un secreto; eso destruye la confianza. Esa es la etiqueta adecuada para saber que llevar ante un liderazgo superior.

## 5. Prepárese para cada reunión con anticipación.

- Lea la información. "Responsabilidad"
- Planifique sus preguntas y comentarios de acuerdo a la Misión, Visión, el "Que" y el "Porque"; Asista siempre los entrenamientos de la Mesa Directiva, esto brinda fortaleza y crecimiento.
- La eficacia requiere educación. La educación no se basa en un libro sino en muchos libros y entrenamientos.
- El procedimiento parlamentario es fundamental.

## Sinopsis para Relaciones en la Mesa Directiva

Este es un entrenamiento para las relaciones apropiadas de los miembros de la Mesa Directiva de la Iglesia local y es aplicable a la Mesa Directiva del Distrito y otras juntas de ministerios sin fines de lucro.

Es necesario y oportuno ya que la mayoría de nuestras iglesias no tienen una idea real de la responsabilidad y autoridad sobre la administración en la iglesia local y el oficio de liderazgo. Gran parte de la verdad se encuentra en la declaración de John Maxwell: "Todo sube o baja con el liderazgo." Todo liderazgo se basa en el carácter, la integridad, la confianza, la honestidad de la vida personal y pública de los líderes. La Biblia aclara en 1 Timoteo 3 las normas que comienzan con el corazón del líder, luego su hogar y luego su ministerio.

El éxito es ver que nuestras iglesias aprendan y adopten la colaboración sobre esta información. La unidad está al alcance de la mano, el crecimiento sigue a la unidad de la Misión, Visión y Propósito. La siguiente información se presenta para ayudarnos a elevarnos al siguiente nivel de madurez. Básicamente, si desea el apoyo (firma) de ellos, debe escuchar sus opiniones (preguntas).

Créditos: Barry Corey, presidente de la Universidad de Biola, *Manual de Capacitación Sobre Gobernanza de la Mesa Directiva, Programa de Certificación (Edición 2020)*, Sandy Rees *Las 10 Funciones y Responsabilidades de una Mesa Directiva Sin Fines de Lucro y Seminario de Capacitación de la Mesa Directiva*, Dr. Jay Herndon, Distrito de Nor-Cal Nevada *Eng. 1019*.

Mi investigación me recuerda por qué tenemos un problema entre comunicación y control que afecta especialmente a las iglesias más pequeñas. Todo pastor y toda iglesia tiene que superar la barrera de la comunicación. Sin cambio, ni el pastor ni la Mesa Directiva de la iglesia crecerán. El protocolo anterior de un pastorado era que un pastor permaneciera dos o tres años en una iglesia y luego moverse. Este modelo funcionó debido a la falta de educación y tutoría. Segundo, si una iglesia crecía a cincuenta personas, se animaba a los pastores a enviar un grupo fuera para plantar otra iglesia. Esto se basó en que la iglesia Hispana era un proyecto de misiones que nos enseñó a mantenernos misionales. Esto ha cambiado en parte debido a la educación de nuestras dos escuelas principales con el mismo nombre, LABI. En los años 70, comenzaron a enseñar un nuevo modelo de crecimiento en la iglesia local. Retaron al pastor a quedarse por lo menos cinco años para establecer su influencia en la iglesia y la comunidad y si se quedaba diez años, comenzaría a ver los resultados de su trabajo. Los resultados fueron que los pastores se desarrollaron en veinte años y más.

Los miembros de la Mesa Directiva y las iglesias querían seguir a su pastor. La condición es que los pastores demostraran su capacidad de liderazgo, integridad misional y confiabilidad. La confianza debe establecerse en el liderazgo y usted es el líder en el que quieren confiar.

### 1. Mapa Estructural

- El superintendente representa al distrito, los presbíteros sirven a un área en ese distrito y el pastor sirve a un grupo dentro de esa área.
- Los presbíteros son fideicomisarios; necesitan dejar su rol de liderazgo como pastor y seguir al líder – el Superintendente.





**SINOPSIS PARA RELACIONES EN LA  
MESA DIRECTIVA**

