*Cambiando la Responsabilidad por los*

*Ministerios Étnicos Raciales en la IP (EE.UU.) de Variedad a Equidad*

Guía de estudio de la 222a Asamblea General (2016) de la Iglesia Presbiteriana (EE.UU.)

*Acerca de esta Guía de Estudio*

Esta guía de estudio pretende ayudar a los/as presbiterianos/as a participar en conversaciones para poner fin al racismo estructural y progresar hacia la equidad racial en la iglesia y en nuestra sociedad. Preguntas de discusión se añaden a cada sección de la guía de estudio y se proporciona un formulario para que los/as usuarios/as lo llenen y regresen. La guía proviene de una acción de la 222a Asamblea General (2016) de la Iglesia Presbiteriana (EE.UU.) en respuesta al informe de la Conversación de Toda la Iglesia sobre Raza, Etnicidad, Racismo y Etnocentrismo. Esa acción dirigió a la Oficina de la Asamblea General, la Agencia Presbiteriana de Misión y la Junta de Pensiones a organizar una serie de conversaciones regionales utilizando la guía de estudio.

*Introducción*

En el cumplimiento del mandato de la 221ª Asamblea General (2014) para desarrollar una visión y estructura para desarrollar ministerios étnicos raciales regionales que permitan a cada uno de esos ministerios «crear su propia manera única de hacer ministerio», los/as participantes en la Consulta Nacional sobre Ministerios Regionales Étnicos Raciales han buscado hacerlo:

• Conscientes de pasados mandatos y estrategias anteriores (tan distantes como la 184ta Asamblea General (1972), que llamó al establecimiento de «instrumentos para el ministerio entre las minorías étnicas» en cada sínodo regional recién reorganizado);

• Atentos/as a las condiciones y factores actuales de la denominación; algunos reportados por el personal nacional que se reunió con ellos/as y otros identificados por los/as propios/as participantes de la consulta - que podrían afectar a la concepción, el establecimiento y recursos adecuados de nuevas entidades regionales para ministerios étnico raciales;

• Alineados/as con una visión orientada al futuro para una Iglesia Presbiteriana (EE.UU.) activa y auténticamente comprometida en formar parte de la iglesia más amplia de Jesucristo, que Dios está trayendo a la existencia a través de los cambios demográficos de las comunidades de todo el país en el que los/as Presbiterianos/as han sido ubicados/as.

Los aprendizajes de este acercamiento trifocal han llevado a los/as participantes de consultas a ver las discusiones y decisiones sobre estructuras regionales para ministerios étnicos raciales como más que simples reuniones sobre pasos y procesos. Debido a que las estructuras solicitadas por la Asamblea General implican relaciones entre y junto a diferentes miembros y ministerios que sirven comunidades diversas, las discusiones acerca de formas de entablar relaciones son cimientos esenciales para tales estructuras y las correspondientes políticas, prácticas y programas que puedan emerger.

En adición, aún si estas discusiones involucran partes dentro de un área servida por uno o más de los consejos medio, el tomar en cuenta la historia o historias relevantes de las comunidades y las relaciones involucradas, será además clave para la honestidad y la sabiduría de explorar e imaginar nuevos futuros y estructuras apropiadas para tales futuros. Por consiguiente, mientras el mandato de la Asamblea General implica la suposición de que una «talla sirve a todo el mundo», participantes en las consultas han añadido el supuesto de que no es apropiado desarrollar un paquete de modelos o «mejores prácticas» de la que cada entidad regional podría seleccionar un enfoque preferido para la relación programática en los ministerios en conjunto.

En cambio, lo que se ofrece en las secciones subsiguientes pretende ser un recurso para la reflexión preliminar del individuo y grupo y para el diálogo subsiguiente que habilitan a viejos como nuevos compañeros/as para discernir y desarrollar juntos un nuevo ministerio étnico racial. Este recurso se organiza en torno a cinco focos propuestos para dicha reflexión y discusión:

*Patrones* -a la luz de las «lecciones de historia» aprendidas acerca de relaciones interraciales, inclusión multirracial, la comunicación intercultural y la gobernanza culturalmente atenta, ¿qué patrones improductivos e insalubres de relación necesitan ser quebrados?

*Posturas*- ¿Qué nuevas posturas (formas de estar en relaciones) y perspectivas (formas de verse mutuamente) necesitan establecerse y cultivarse a fin de que la «inclusividad y la diversidad» se experimenten en formas nuevas o mejoradas de respeto mutuo, amistad genuina y representación e inclusión significativa?

*Procesos*- ¿Qué enfoques, nuevos o revisados, son necesarios en la planificación, manejo y evaluación, para lograr la concepción apropiada, el diseño creativo y el desarrollo sostenido de los ministerios étnicos raciales?

*Prácticas* - ¿Qué necesita ocurrir para que acercamientos culturalmente diferentes de ministerios étnico raciales puedan entenderse, animarse, interpretarse y apoyarse como diferencias que apostan a la diversidad, en lugar de diferencias que causan división?

*Posiciones*- ¿Qué ajustes y experimentos inmediatos necesitamos hacer para que esfuerzos al comenzar nuevos ministerios étnicos raciales regionales no sólo celebren los dones étnico culturales sino también demuestren una cultura eclesiástica sensible e innovadora?

Estos puntos focales no son opciones de selección múltiple para consideración; se ofrecen como un «paquete completo» con la enfática motivación de que las cinco áreas sean discutidas por grupos encargados de supervisar el diseño de nuevas formas de organizar y sostener los ministerios étnicos raciales a nivel regional. La esperanza que acompaña a este estímulo es que la miopía presbiteriana de «no ver más allá» de pasados intentos sea evitada mediante esmerados intentos de no solo compartir visiones «distantes» de posibilidades futuras de ministerios étnicos raciales, sino también estar atentos a ver los impedimentos «cercanos» a tales ministerios del presente y pasado reciente. En el espíritu de «supervisar pero no pasar por alto», las secciones siguientes proporcionan detalles y ejemplos de cada enfoque para el discernimiento y discusión.

*Rompiendo Patrones*

A través de nuestra consulta, unas de las preocupaciones clave identificadas por el equipo fueron las prácticas y patrones que están actualmente en vigor. A menudo estos patrones exhiben el dominio de poder de un sector de la iglesia sobre otro y condona las prácticas y el ejercicio de la autoridad, sin la consulta de todos/as los/as interesados/as. Los patrones repetidos de tales prácticas también demuestran una ausencia de sensibilidad y reconocimiento de todas las voces y opiniones reflejados dentro de la amplitud de la iglesia y sociedad. La resistencia hacia el cambio además inhibe la paz, unidad y pureza de la Iglesia.

Para que un cambio significativo y sostenible pueda ocurrir, necesitamos reconocer que es necesario un esfuerzo de colaboración entre constituyentes étnico-raciales, así como constituyentes no étnico raciales y otras partes interesadas, incluyendo el liderazgo del personal de la iglesia. El ministerio étnico racial es una parte integral de la IP (EE.UU.). Reconocemos que los cambios a veces pueden ser dolorosos, pero aun así son necesarios. Podemos o no ver que los resultados lleguen a su plena realización, sin embargo, los cambios intencionales y determinados llevan a un impacto y legado duradero.

Para que este proceso tenga éxito, buscamos y abogamos porque la IP (EE.UU.) esté completamente comprometida a identificar y ofrecer oportunidades para que las personas étnico raciales participen en diversos comités, grupos de trabajo y otras entidades, incluso en puestos de alta jerarquía, con voz, poder y voto igual al resto de sus colegas. Valoraremos las contribuciones y los dones presentados por todas las personas dentro de nuestro diverso cuerpo de Cristo en el amplio festín alrededor de la mesa.

Hemos identificado áreas de patrones que se necesitan romper o deben ser detenidos:

*Dejar de Mantener a las personas Étnico Raciales Fuera del Círculo*

La transparencia y la comunicación abierta sirven de base para establecer la confianza. Buscamos ser específicos e intencionales acerca de los cambios. Coordinar las respuestas antes de actuar; es necesario un consenso antes de su implementación. Mantener a todas las personas informadas de lo que está ocurriendo y la importancia de las decisiones que se derivan, especialmente aquellas que afectan a los/as constituyentes étnico raciales. Invitar a las personas étnico raciales para la consulta y la contribución al cambio y a las soluciones.

*Dejar de Tratar a las Personas Étnico Raciales como Miembros Simbólicos*

Las personas étnico raciales no deben servir como adorno o para satisfacer requisitos del comité de representación. Cuando personas étnico raciales son invitadas a servir en Comités, grupos de trabajo y otras entidades, serán valorados por los dones y contribuciones que traen a las conversaciones a la mesa. Sus opiniones deben ser ponderadas con igualdad y sus voces independientemente del volumen, consideradas justamente. Todos/as los/as miembros tendrán igualdad de voz, voto y poder al ser todos/as llamados/as como compañeros/as al servicio de Cristo.

*Dejar de Quejarse de la IP (EE.UU.) en Cada Momento*

Estamos llamados a extender la gracia y el espíritu de colaboración. Debemos extender el aprecio a todas las personas que son una parte de la comunidad diversa de la fe, mientras damos gracias por las cosas buenas ese ellos/as hacen. Conversaciones y diálogos saludables dirigidos a cambios significativos e intencionales deben comenzar expresando acción de gracias y apreciación a todos/as. El cambio comienza con una auto-reflexión y evaluación de cómo podemos ser parte del proceso hacia tales cambios.

*Detener la Práctica de Prestar Financiamiento para Fracasar y la Planificación de Estudios que no Llegan a Ninguna Parte*

Después de planificar el atender una importante serie de preocupaciones, nosotros sistemáticamente ponemos impedimentos y restricciones (es decir, recursos de financiamiento, personal y tiempo) que conducen a una mayor tendencia hacia los fracasos en lugar de los éxitos. Buscamos romper el patrón de asunción de nuevos grupos de trabajo para desarrollar nuevas visiones y nuevos modelos concomitantes o programas cuando las iniciativas precedentes/existentes no han sido fructíferas. El problema puede depender de la autenticidad del compromiso, de los intentos de implementar un cambio sostenible y de asignar los recursos adecuados en lugar de la visión previamente determinada.

*Dejar de Trabajar Solos/as en Nuestros Aislados Caucus Étnico Raciales*

Para que las voces que están entre las voces étnico raciales sean escuchadas y para que sus respectivos ministerios florezcan, debemos buscar trabajar juntos como una voz entre todos los caucus para un cambio eficaz y duradero. Buscamos mayor colaboración y solidaridad entre los diversos caucus étnico raciales, especialmente cuando surgen asuntos pertinentes dentro de la iglesia que afectan el bienestar de las vidas y ministerios de aquellos caucus étnico raciales. Buscamos establecer redes que promuevan el liderazgo étnico racial y el cambio duradero para alcanzar la paridad y la igualdad en la iglesia.

*Detener la Adicción de la Dependencia Total a la IP (EE.UU.)*

Buscamos servir a la iglesia con energía, inteligencia, imaginación y amor. Hay oportunidades para ser creativos en las relaciones y en la misión. Buscamos hacer más con menos de lo que solíamos tener. A pesar de la disminución de la membresía y la disminución de los recursos financieros, buscamos financiar la misión a través de medios creativos, a través de nuevas fuentes de financiación, asociación, administración y voluntariado.

*Dejar de Alimentarse de los Estereotipos*

Buscamos romper los patrones tradicionales de adoración; re-imaginando a quién adoramos y por qué adoramos, mientras abrazamos diferentes estilos de adoración a través de nuestra diversidad cultural y de tradiciones. Procuraremos ser conscientes de las diferencias culturales entre nosotros y ser sensibles a los cambios con respecto a nuestras políticas de la iglesia.

*Dejar de Invertir en el Sistema Actual*

Las reglas se citan con respecto a por qué no podemos servir como líderes con voto y voz limitada. Tenemos acceso a nuestras reglas; por lo tanto, podemos trabajar dentro del sistema para elegir representantes que promuevan nuestra agenda. Buscamos trabajar con el sistema para promover cambio y mejorar la calidad de vida para la membresía étnico racial (miembros de la Junta con voz y voto; enlaces con la voz)

*Dejar de Sentarse en la Mesa de Visitantes/Niños*

Buscamos ser parte integral de la iglesia ya que no somos ya invitados o visitantes sino miembros que contribuimos al cuerpo de Cristo. Buscamos compartir nuestros dones con toda la comunidad y participar activamente en el proceso de toma de decisiones en todos los niveles Iglesia.

*Dejar de aceptar el Status Quo*

Añoramos una nueva temporada de mutua confianza y responsabilidad en todos los niveles de toma de decisiones, especialmente cuando tales decisiones afectan la vida de muchas personas que ya están marginadas. Buscamos dar voz a quienes están sin voz.

*Detener las Tendencias Microagresivas*

Éstas son una parte del racismo estructural, que pueden ser bien intencionadas, pero las consecuencias siguen siendo las mismas. Para refinar la referencia a la exhortación de Pablo en lo que Peter Gomes caracterizó como transformación de mentes marcadas por «humildad y modestia» (Romanos 12: 1-2), invitamos a los consejos medios a participar en un auto-examen, confesión, y arrepentimiento por políticas y prácticas que han dado lugar a iatrogénesis cultural (y en la consecuente lesión a individuos étnico raciales, congregaciones, y comunidades) más que la génesis transcultural (y las experiencias étnico raciales de Nueva Creación).

Preguntas de Discusión Relacionadas con el Rompimiento de Patrones

• ¿Cómo ha experimentado los esfuerzos para romper los patrones de relación no productivos e insalubres:

• entre las comunidades étnico raciales y las comunidades de mayoría blanca?

• entre la comunidades étnico raciales?

• dentro de comunidades multi raciales?

• ¿Cómo puede unirse a tales ministerios?

*Ajuste de Postura*

Una vez la serie de patrones existentes que necesitan ser liberados han sido identificados, debemos luego mirar hacia dentro y examinar nuestras propias posturas de cómo nos relacionamos unos con otras, especialmente entre quienes son diferentes de lo que somos. Este es un momento de reflexión interna con un enfoque externo. «Ya no hay judío ni griego, no hay esclavo ni libre, no hay varón ni mujer; porque todos ustedes son uno en Cristo Jesús».(Gal. 3:28).

Creemos que las discusiones y decisiones relativas a las estructuras regionales para los ministerios étnico raciales no deben ser limitados a discusiones acerca de pasos y procesos. Las estructuras solicitadas por la Asamblea General (2012 y 2014) involucra edificar relaciones entre diferentes ministerios que sirven a comunidades diversas. Esto debería ser un cambio de programas orientado a base de relaciones y confianza. No se trata de lo que hacemos o cuánto hemos gastado, sino de cómo lo hacemos y qué lecciones podemos aprender de nuestra experiencia. Esta debería ser la base para un ministerio efectivo (ya sea étnico-racial o no) en todos los niveles de nuestra iglesia. Las discusiones sobre maneras de estar en relación son fundamentos esenciales para las estructuras, procesos y prácticas que surgen.

Los patrones identificados en la sección anterior que necesitan ser rotos requieren cambios en las posturas con las cuales nos relacionamos entre nosotros a pesar de nuestras diferencias. Debemos buscar maneras de involucrarnos unos con otras de una manera más útil y constructiva que pudiera impactar los cambios en los patrones de operación existentes.

Recomendamos que a medida que tratamos de construir puentes y trabajar juntos, la Agencia Presbiteriana de Misión, la Oficina de la Asamblea General, los consejos medios, los caucus, las iglesias y los seminarios tomen estas posturas:

*Postura de Humildad; Romanos 12: 1-2 «Humildad y Modestia» (Gomes)*

Creemos en el ministerio de todos/as los/as creyentes, y creemos que tenemos mucho que aprender unos de otras. Confiamos en que aprendemos particularmente en relaciones. Nos comprometemos a vivir con humildad unos con otras tomando la postura de aprendiz. Buscamos ser informados y transformados a través de las diversas perspectivas y experiencias de nuestros hermanos y hermanas en Cristo (Iatrogénesis Cultural).

Creemos en el ministerio de todos/as los/as creyentes, y creemos que tenemos mucho que aprender unos de otras. Nos comprometemos a vivir con humildad unos con otras tomando la postura de aprendiz. Buscamos ser informados y transformados a través de las diversas perspectivas y experiencias de nuestros hermanos y hermanas en Cristo.

*Postura de Confesión y Autoconciencia*

Creemos que el autoexamen lleva a la confesión, la confesión conduce al arrepentimiento y el arrepentimiento conduce a una nueva vida. Nos comprometemos a examinar políticas y prácticas que han causado dolor, aislamiento o lesiones a nuestros hermanos y hermanas étnico-raciales. Nos comprometemos con las prácticas de examen y confesión que nos han de dirigir a la transformación en las formas que nos cuidamos mutuamente y trabajamos juntos/as.

*Postura de Pasión*

Creemos que el evangelio es una buena noticia para TODO el pueblo de Dios. Confiamos en que si realmente somos apasionados por esta buena noticia, no podemos evitar correr riesgos por el evangelio. Nos comprometemos a prácticas espirituales que nos recuerden la buena noticia del evangelio, y den forma a la manera en que vivimos la obra del ministerio juntos/as.

*Postura de Oración*

Buscamos discernimiento mediante la oración. Mediante la oración, invitamos a Dios a transformar nuestras mentes y renovar nuestros espíritus. Nos comprometemos a practicar la oración profunda en nuestra vida personal y corporativa.

*Postura de Compañerismo*

Valoramos el compañerismo. Creemos que podemos hacer una misión más fuerte asociándonos unos con otras-a través de culturas, a través de denominaciones, a través de grupos de interés, a través de generaciones. Nos comprometemos a buscar asociaciones que nos ayuden a participar más plenamente en la misión a la que estamos llamados.

*Postura de la Equidad*

Nos relacionamos unos a otras como iguales con respeto, y prestamos atención a la distribución equitativa de recursos y poder. Trabajamos con recursos limitados, aun así, parte del respeto es el acceso compartido a los recursos y la toma de decisiones. Nos comprometemos a nivelar el campo de juego para que cada uno/a participe como compañero/a en el ministerio.

*Postura de Valorar Diferentes Formas de Participar*

Reconocemos y valoramos que diferentes maneras de trabajar surgen de valores diferentes. El hecho de que otras personas puedan acercarse al trabajo de diferentes maneras, no lo hace «incorrecto». Somos guiados en nuestro trabajo juntos por la Palabra de Dios, el Libro de Confesiones y el Libro de Orden. La forma en que participamos en ese trabajo puede ser basada en diferentes orígenes culturales. Nos comprometemos a valorar diferentes maneras de trabajar juntos (Ambivalencia vs. Ambigüedad).

*Postura de Posibilidades*

Creemos que la imaginación y la pasión por el ministerio, animadas por el Espíritu Santo, son los conductores para la misión, no el dinero. Mientras es tentador el poner la atención en las limitaciones de recursos financieros, nos comprometemos a prestar atención a las posibilidades y oportunidades que se nos presentan. Creemos que la cuestión primordial no se basa en la disponibilidad de recursos, sino en la asignación y apropiación de esos recursos. La distribución de los recursos necesita ser dirigida más justamente y sobre una base más equitativa entre TODO el pueblo de Dios y no apenas algunas de las élites. Buscamos que quienes están en el poder y en la posición de tomar decisiones tan críticas sean plenamente responsables de atender las necesidades de todo el cuerpo y no sólo de algunas de las élites

Como hemos identificado en la sección anterior, buscamos ser guiados por el Espíritu a llevar a cabo la misión de Dios a través de medios creativos de financiación de programas, fomentar la asociación con otras agencias de la comunidad, el discipulado apropiado y enseñar sobre mayordomía y voluntariado.

*Postura de Toma de Riesgos y Experimentación*

Elegimos estar abiertos a la experimentación. Nos inspiramos y alentamos mientras discernimos juntos/as, y descubrimos la audacia de asumir riesgos. Buscamos probar cosas y aprender de nuestros fracasos y errores pasados, especialmente en este tiempo de cambios rápidos. Nos comprometemos a experimentar en el ministerio y la toma de decisiones.

*Postura de Responsabilidad Relacional*

Creemos que la rendición de cuentas es importante, pero que a menudo se vive en los confines del papeleo y los informes. Nos comprometemos a la rendición de cuentas marcada por la administración de las relaciones.

*Postura de Evaluación*

Nos involucramos en la evaluación que está basada en el aprendizaje en lugar del logro. La pregunta pertinente se convierte en, «¿Qué aprendimos?» más allá de «¿Fue un éxito?». Nos comprometemos a procesos de evaluación que nos ayudan a modelar y reformar continuamente el ministerio que está en proceso. También reconocemos que no todo puede ser medido por los resultados finales, sino más bien por los medios por los que el proceso es realizado.

*Postura de Orientación Futura*

Queremos abordar la pregunta, «¿Qué futuro está Dios llevando a cabo y cómo necesitamos cambiar?» Reconociendo la frecuencia con que nuestra atención se centra en preservar el pasado, nos comprometemos a anticipar confiadamente el futuro.

*Postura de Autosuficiencia*

Creemos que a menudo nos retrasamos porque estamos esperando que alguien más (Asambleas Generales, Sínodos, Presbiterios, etc.) haga algo o asigne los recursos. Si vamos a vivir fielmente en la Gran Comisión y el Gran Mandamiento, debemos tomar la iniciativa y ser creativos con nuestros recursos. Nos comprometemos a confiar más en el poder del Espíritu Santo y los dones y la energía que cada uno/a de nosotros/a aporta al trabajo.

*Postura del Reino/Familia*

Finalmente, no estamos llamados a la supervivencia institucional. Estamos llamados a dar al mundo vislumbres del reino de Dios. No podemos perder de vista la nueva realidad que Jesucristo inauguró en nuestro mundo y nuestras relaciones mediante el ministerio de Cristo. Nos comprometemos con este movimiento de Dios en nuestro mundo que trasciende a cualquier institución individual.

Preguntas de Discusión Relacionadas con el Ajuste de Postura

• ¿Cómo has experimentado nuevas formas de relacionarnos entre nosotros que conducen a «la inclusión y la diversidad» practicadas en formas de respeto mutuo, la comunión genuina y la representación significativa e inclusión?

• ¿Cómo puede unirse a este ministerio?

*Cambios de Proceso*

Habiendo identificado los patrones que se deben romper y cambiar y las posturas que necesitan ser fijadas, ahora estamos listos para identificar el proceso en el cual los cambios sostenibles pueden tomar forma. Para lograrlo debemos identificar los procesos que exhiben e inhiben el cambio:

*Desarrollar un Proceso de Abogacía (Abogar/Promover)*

Nosotros creemos que un proceso de abogacía debe ser desarrollado para exponer el cambio. El proceso debe estar inclinado a la apertura, el poder compartido y la transparencia que van más allá de las iglesias individuales y los consejos medios.

*Ser Inclusivos dentro del Proceso de Toma de Decisiones*

Buscamos genuina colaboración y asociación con todos/as los/as interesados/as (es decir, haciendo el ministerio con las personas y no hacia las personas). Las contribuciones, las historias y las prácticas espirituales que tienen un impacto en las personas, respetan las diferencias culturales y la forma en que se hace el ministerio en diversos contextos debe ser honrado.

*Reconocer las Diferentes Prácticas Culturales*

Nosotros creemos que es importante aprender las prácticas variantes tales como idioma, música, adoración y teología, y honrar la diversidad y singularidad de unos y otras.

*Reconocer las Diferentes Tradiciones Culturales de los/as Líderes*

Recomendamos que se cree un proceso de acogida y aclimatación para líderes étnico raciales. Más allá, el proceso debería proporcionar un espacio seguro, traducción de idioma, una manera de adorar y la práctica del ministerio que está alineado con su cultura y tradición.

*Participar en los Diálogos Intencionales sobre las Perspectivas Misionales*

Creemos que es necesario un proceso de diálogo intencional con respecto a la perspectiva misional de la iglesia a la luz de los cambios demográficos de hoy. Recomendamos que grupos étnico raciales sea invitados a ser parte del proceso de toma de decisiones y que sus dones y contribuciones sean valorados y reconocidos en los consejos.

Dichos diálogos intencionales pueden incluir, pero no limitarse a:

a. Planificación estratégica de misiones para los barrios donde se han producido cambios demográficos significativos a través de los años;

b. El establecimiento de asociaciones misionales entre las iglesias «con amplios recursos» e iglesias de «recursos limitados» pero que puede que estén mayor equipados y motivadas a llevar a cabo alcance misionero a la comunidad local.

*Reconocer Diferentes Estilos Ministeriales*

Nosotros creemos que los diferentes estilos de ministerio de las congregaciones étnico raciales deben ser reconocidos. No todos los Ministerios son «cortados con la misma tijera» y no hay «mejor» práctica en ministerios. Las congregaciones que no son étnico raciales que aparentan estar estancadas en su crecimiento o declinando pueden aprender estrategias de ministerio y prácticas de aquellas congregaciones étnico raciales que están creciendo y vibrantes. Recomendamos que donde sea apropiado, las congregaciones estén de acuerdo en desarrollar relaciones de pacto para compartir y ayudarse mutuamente a crecer y aprender en el proceso. Los consejos medios y sus líderes deben facilitar este proceso con las congregaciones que son aparentemente buenas parejas misionales para tales asociaciones.

*Traducir y Honrar las Historias*

Nosotros alentamos a los consejos medios a traducir y honrar las historias de cada población que componen la vida del presbiterio, es decir traducción de la agenda, celebraciones culturales, adoración inclusiva que eleva el ministerio de las congregaciones étnico raciales.

*Capacitación en Conocimiento y Sensibilidad Cultural*

Recomendamos encarecidamente que los consejos medios incluyan una capacitación en cuanto a conocimiento y sensibilidad cultural al relacionarse con una congregación étnico racial que esté atravesando por una transición en su ministerio.

*Asistencia del Consejo Medio*

Recomendamos que los consejos medios presenten y ayuden a las congregaciones con herramientas y entrenamientos, tales como el programa de la IP (EE.UU.) *New Beginnings*, para ayudar a congregaciones que puedan estar ‘fuera de contacto’ con el paisaje demográfico cambiante de su vecindario. Estos entrenamientos ofrecen a la congregación particular un período de discernimiento en su planificación misional y desarrollo de visión según reflejado en las tendencias que están experimentando en su comunidad.

Recomendamos además que los consejos medios ayuden a las congregaciones a proporcionar estadísticas demográficas para colaborar con el proceso de desarrollo de la misión.

*Desarrollo de Liderazgo Étnico Racial*

Nosotros recomendamos que los consejos medios identifiquen y convoquen a todas las personas étnico raciales, incluyendo adultos/as jóvenes, que han demostrado dones y potenciales de liderazgo. Recomendamos capacitar a estas personas para que sirvan en varios comités y en todos los niveles de los consejos medios.

*Preparación para un Ministerio Multicultural y Pluralista*

A la luz del paisaje cambiante de la sociedad y de la iglesia, recomendamos a los consejos medios a explorar formas nuevas y creativas por las cuales ancianos/as gobernantes comisionados/as y ancianos/as docentes sean preparados para un ministerio multicultural y pluralista.

Preguntas de Discusión Relacionadas con el Cambio de Procesos

• ¿Cómo ha experimentado procesos nuevos o revisados que mejoran la concepción apropiada, el diseño creativo y el desarrollo sostenido de los ministerios étnico raciales?

• ¿Cómo puede unirse a este ministerio?

*Prácticas Sugeridas*

Como se mencionó anteriormente, no existe un modelo apropiado o «correcto» de hacer ministerio. Cada ministerio es contextual y relevante para las necesidades de los constituyentes locales mientras llevan consigo el mensaje misional mayor del plan salvífico de Dios para toda la humanidad. Confesamos que nuestra misión y nuestra fe se guían por la dirección del Espíritu Santo.

A lo largo de los años, la IP (EE.UU.) ha demostrado un firme compromiso y ha dado grandes pasos para reconocer el don de la diversidad dentro del cuerpo de Cristo. Nuestra diversidad, nuestros dones y nuestras contribuciones no sólo afectan la forma en que llevamos a cabo nuestros planes ministeriales, sino también cómo fomentamos nuestras relaciones mutuas a través de nuestra asociación misional, que se basa en la confianza mutua y el pacto. Aunque la adoración tradicional ha sido muy influenciada por la teología «occidental» como atribuido a nuestra raíz presbiteriana, algunos/as de nosotros/as adoramos en un estilo y una forma ligeramente diferente, debido a nuestra educación y prácticas culturales. Sin embargo, reconocemos que es el mismo Dios el que nos une a todos/as como hijos/as de Dios, herederos/as según la promesa de Dios y como miembros de la familia de la IP (EE.UU.).

Hacer cambios dentro de una organización establecida como la IP (EE.UU.), puede ser una tarea desalentadora pero no imposible. Requiere mucha fe, intencionalidad y sacrificio personal para plantar las semillas para el éxito y cosechar la siembra del trabajo. Debe ser un esfuerzo comunal, donde todo el mundo debe participar y tomar partido del cambio organizativo, más que el esfuerzo de unos pocos apasionados. La responsabilidad no debe recaer únicamente en el (los/as) líder (es) de la organización.

Reconocemos que muchos líderes tienden a ser comunicadores abstractos mientras muchos/as miembros de equipos piensan concretamente. Los conceptos les aburren; quieren detalles. Nuestra visión se debe acompañar con objetivos mensurables y alcanzables. Además, debemos darnos cuenta de que todo cambio es una crítica del pasado. Algunas personas pueden sentir una sensación de pérdida hacia esos cambios implementados, especialmente aquellos que requieren un cambio duradero y sistémico en el comportamiento. Si bien es importante reconocerlos, debe hacerse hincapié en avanzar hacia el futuro.

No hay una lista exhaustiva que pueda sugerir todas las prácticas posibles que los consejos medios deben considerar en el curso del desarrollo de modelos regionales para los ministerios étnico raciales en la IP (EE.UU.). Sin embargo, lo siguiente puede servir de punto de partida para abordar y reestructurar los ministerios étnico raciales en el futuro. Tenga en cuenta que cada contexto demográfico local puede necesitar ser abordado específicamente:

*Evite la Idea de una Ficha Importante*

Como mencionado anteriormente, cuando considere personas étnico raciales para posiciones de liderazgo, debe evitarse la idea de fichas importantes. Honre y reconozca los dones que las personas étnico raciales pueden ofrecer y contribuir a las necesidades de la organización.

*Promover Acceso y Oportunidades*

Recomendamos que los consejos medios promuevan el acceso y las oportunidades para capacitaciones de liderazgo, internados y entrenamiento entre los/as líderes étnico raciales, incluso jóvenes adultos/as. Debe hacerse un esfuerzo de buscar nuevos líderes, en vez de referirse constantemente a los mismos líderes para las ideas y las consultas.

*Fomentar Enlaces Horizontales*

Alentamos un enlace horizontal de pares étnico raciales y líderes para intercambiar y colaborar en ideas, tanto dentro de los consejos medios, como de manera auto-suficiente para encontrar su propio camino. Por ejemplo, REAPS (*Racial Ethnic Advanced Pastoral Skills*) es un grupo étnico racial de pastores/as de varios presbiterios dentro del Sínodo del Pacífico que decidieron ir más allá de sus consejos medios para colaborar y organizar sus propios retiros anuales de educación continua para la formación pastoral, la renovación y el compañerismo, con financiación de la AG- Fondos restringidos no asignados, 70047 (Dedicado para la enseñanza a Ancianos/as Docentes para la enseñanza y la predicación de la Biblia para los sínodos del oeste de los Estados Unidos) y subsidios de la Fundación Lilly para Sostener la Excelencia Pastoral.

*Construir relaciones genuinas*

Recomendamos que las relaciones genuinas y la confianza entre los constituyentes étnico raciales en el consejo medio y el consejo se construya y se avive. En el caso de que existieran relaciones pasadas y se desarrollara una sensación de desconfianza, tales relaciones deben ser reconstruidas y reavivadas. La relación debe ser conciliada antes de que los cambios duraderos y constructivos puedan tener efecto.

*Escuchar a los componentes étnico raciales*

Instamos a la iglesia a valorar las voces y opiniones de los constituyentes étnico raciales. Practique el escuchar de forma activa entre todos los grupos interesados. Tómese el tiempo para escuchar lo que las personas étnico raciales pueden tengan para ofrecer el uno a la otra y a la iglesia más amplia.

Además, instamos a la iglesia a aumentar la base de intereses de las iglesias étnico raciales a la iglesia más amplia. Los desafíos que enfrentan las iglesias étnico raciales no siempre son exclusivos de las iglesias étnico raciales, y a veces pueden ser mejor re-imaginados con un grupo más amplio y diverso de personas.

*Buscar Transparencia y Construir Responsabilidad*

Buscar transparencia y construir mutua responsabilidad en todos los procesos de toma de decisiones entre consejos medios y constituyentes étnico raciales.

*Ofrezca Instrumentos Virtuales*

Alentamos la consideración de los «instrumentos virtuales» para los ministerios étnico raciales, que permiten organizar más allá de un consejo medio o de los consejos medios vecinos, ayudando así a vincular grupos únicos en esa parte del país con grupos no tan únicos en otras partes del país.

Preguntas de Discusión Relacionadas con las Prácticas

• ¿Cómo ha experimentado prácticas que conducen a la diversidad étnico racial mejorando la comunidad y su testimonio?

• ¿Cómo puede unirse a ese ministerio?

*Posicionamiento para Ir Hacia Adelante*

Finalmente, concluimos mirando más allá y avanzando. Debemos identificar quiénes somos, y quiénes somos llamados/as a ser. Somos todos/as hijos/as de Dios y en vida y en muerte en última instancia pertenecemos a Dios. Somos llamados a ser testigos fieles de Dios y ser los embajadores y agentes del amor de Dios en este mundo.

Como Presbiterianos/as, entendemos que nuestra teología y gobierno articulan un formato de mutualidad -responsabilidad mutua que nos une en una relación de pacto.

*Enfoque Renovado en la Imaginación*

Con esto en mente, se sugiere que toda la iglesia necesita volver a visitar nuestro voto de ordenación de «orar, y tratar de servir a la gente ... con imaginación», con un enfoque renovado en la «imaginación». Esto significa gobernar con permiso y protección, con énfasis en ser abierto a ideas creativas. Este enfoque dice, «sí» a empoderar la creatividad y dice «no» a los/as opositores/as.

*Relación Mutua*

El posicionamiento en una relación mutua considera con quién estamos conectados y cómo nos posicionamos relacionalmente. Esto significa que la amplia comunidad étnico racial de la iglesia es intencional en trabajar dentro de la amplia comunidad étnico racial de la iglesia, a través de grupos étnico raciales específicos. Haciendo ésto nos afirmamos en el modelo de la visión de Pentecostés para la amplitud de la Iglesia. Y nos afirmamos a Efesios 2:19, «Por lo tanto, ya no son extranjeros ni forasteros sino conciudadanos de los santos y miembros de la familia de Dios».

Entendiendo que las personas de color se están convirtiendo en la mayoría plural en los Estados Unidos, como la comunidad étnico racial más grande de la iglesia nos posicionamos trabajando, colaborando y reuniéndonos juntos. Al hacerlo así, podemos descubrir una voz común, aprender de los desafíos y ministerios de unos y otras y buscar la interseccionalidad entre los grupos étnico raciales e inmigrantes. Descubrimos y corregimos nuestras historias porque la gente hambrienta de historias e ideas que generan nueva vida, entendiendo que la vida engendra vida.

Esto puede incluir comunicación regular, reuniones y colaboración entre grupos étnicos raciales y/o pueblos; un encuentro denominacional anual amplio de pueblos étnico raciales; la conexión intencional y la reunión dentro de los cuerpos de consejos medios (sínodos, presbiterios) para reunirse, compartir ideas y recursos, como hemos mencionado en la fase de Cambio de Proceso de este documento.

*Sensibilidad Cultural*

En el marco de la reciprocidad, nos gustaría ver a la toda la comunidad de la iglesia posicionarse a sí misma en un cultura más abierta, contextual y sensible. El raciocinio es que quienes tienen el poder y el privilegio, por virtud de quienes son, tienen que aprender a escuchar lo que las otras personas pueden querer decir y aportar a la mesa. Pedimos a nuestros hermanos y hermanas blancas a ser reflexivos/as, sensibles y tomar posesión de cómo llevar a cabo su ministerio en una forma misional que edifique y construya todo el cuerpo de Cristo, y no sólo aquellos quienes ya están en poder y autoridad. Esto incluye ser conscientes de financiación, del paternalismo, el imperialismo y la sensibilidad cultural.

En un nivel práctico, esto puede incluir la educación sobre privilegio blanco; aprender a ser abiertos/as y culturalmente sensibles en contextos y nuevas formas (por ejemplo, Modelo Preparación de Misión Colaboradora). Es entonces, y sólo entonces, cuando podemos reconocer la plenitud del plan de Dios para toda la humanidad.

Preguntas de Discusión Relacionadas con el Posicionamiento para Ir Hacia Adelante

• ¿Cómo has experimentado ajustes y experiencias en el ministerio, que celebran los regalos de la cultura étnica y demuestran una cultura eclesiástica sensitiva e innovadora?

• ¿Cómo puede unirse a tal ministerio?

*Cambiando la Responsabilidad por los*

*Ministerios Étnicos Raciales en la IP (EE.UU.) de Variedad a Equidad*

Formulario para el reporte del dialogo en grupo

Fecha del dialogo

Nombre del grupo

Número de participantes

Nombre de la persona designada Email

¿Cuáles fueron los propósitos fundamentales del dialogo?

¿Qué preguntas se formularon después de este dialogo?

¿Cuáles son los siguientes pasos que los participantes planean tomar?

Otros comentarios

Entreguelo a Mark Koenig [mark.koenig@pcusa.org](mailto:mark.koenig@pcusa.org) o 100 Witherspoon St., Room 3222, Louisville, KY 40202