**Acta del** **Consejo Parroquial Fecha: 18/2/2025**

Anne Marie Gavel, Presidenta

Beth Coleman

Maureen Mahowald

Casey Martin

Angeles Martinez

Jean Mielke

Angela Piram

Roma Lee Rasmussen

John Rimstad

“La parroquia no es una institución obsoleta; Precisamente porque posee una gran flexibilidad, puede asumir contornos muy diferentes según la apertura y la creatividad misionera del pastor y de la comunidad”.

― **Papa Francisco, La alegría del Evangelio: Evangelii Gaudium**

Consejo Parroquial

**Presentes:** Anne Marie Gavel, presidenta, Maureen Mahowald, Roma Lee Rasmussen, John Rimstad, Angela Piram, Jeanne Mielke, Casey Martin, Beth Coleman, padre Jim Liekhus, padre David Shaw, Beth Schorle.

**Ausente:** Ángeles Martínez

**Oración de apertura –** Oración parroquial

**Reflexión –** Padre David

**Ocupaciones internas –** El Consejo Parroquial aprobó las actas de diciembre de 2024 y revisó el programa de reuniones del Consejo Parroquial y la Comisión de 2025.

**Discusión del consejo parroquial**

**Proceso de reclutamiento**

* El proceso de reclutamiento utilizará materiales del año anterior, incluyendo un cronograma y un formulario de nominación.
* Se solicitó a los miembros del consejo que describieran el propósito del Consejo Parroquial y cómo apoya la misión parroquial en dos oraciones.
* Los miembros discutieron la función del consejo en asesorar al párroco y apoyar a las comisiones, enfatizando la necesidad de una comunicación efectiva.
* El consejo busca asegurar que sus actividades se alineen con la misión parroquial y estar al tanto de las influencias externas que la afectan.

**Diversidad en la Representación del Consejo**

* Se reconoce la necesidad de aumentar la diversidad hispana y general dentro del Consejo Parroquial para mejorar la representación.
* El consejo busca cubrir de tres a cuatro puestos, con el objetivo de asegurar que se incluyan voces diversas en futuras discusiones y decisiones.

**Nominaciones al Consejo Parroquia.**

* Ya no hay límites en el número de candidatos de cada parroquia para las nominaciones al consejo.
* Se sugirió comunicar una búsqueda más amplia de candidatos en publicaciones para fomentar la participación de todas las parroquias.

**Retos del proceso de nominación.**

* Los formularios de nominación anteriores se presentaron en papel, con solo un envío electrónico, lo que indica una preferencia por los métodos tradicionales.
* Hubo dificultades para leer la información de contacto en los formularios de nominación, lo que provocó problemas de comunicación y errores al contactar a los nominados.
* El debate destacó la necesidad de que tanto las autonominaciones como las nominaciones de otros candidatos aumenten el interés de los candidatos.

**Comunidad y administración**

* Se exploró el concepto de comunidad, enfatizando su importancia en la fe católica en comparación con las denominaciones seculares.
* Se discutió la administración como una responsabilidad colectiva de los miembros de la iglesia para apoyar la misión de la iglesia y construir una comunidad sólida.
* Los participantes reflexionaron sobre sus experiencias en diferentes parroquias, destacando los valores compartidos y la naturaleza acogedora de la comunidad católica.

**Equilibrando el Cambio y la Tradición**

* El rol de un administrador se definió como mantener los mejores aspectos de la iglesia, a la vez que es agente de cambio.
* Se debatió sobre la importancia de "edificar la iglesia" y cómo este concepto debería reflejarse en sus acciones y decisiones futuras.

**Importancia de los Valores Fundamentales**

* El grupo debatió la importancia de mantener los valores fundamentales como ideales para recordarles a los feligreses su importancia.
* Se sugirió mostrar estos valores de forma destacada en la parroquia para fomentar la compasión y el sentido de comunidad.

**Reflexión sobre los Valores**

* Los participantes enfatizaron la necesidad de que las personas reflexionen sobre cómo encarnan los valores de la parroquia en sus funciones.
* Se sugirió que compartir experiencias personales de compasión podría fomentar conexiones más profundas entre los miembros.

**Expectativas para los Ministerios**

* El debate destacó la necesidad de aclarar las expectativas con respecto a la aplicación de los valores fundamentales en los diversos ministerios.
* Se señaló que los líderes deben modelar estos valores e incorporarlos en la capacitación de sus equipos.

**Capacitación y Articulación de Valores**

* Se enfatizó la necesidad de una clara articulación de valores para ayudar a las personas a identificar sus fortalezas y áreas de crecimiento.
* Los participantes coincidieron en que modelar estos valores es esencial para un liderazgo eficaz y el desarrollo comunitario.

**Aprendiendo de otras organizaciones**

* Se comparó la capacitación cultural de United Health Group, que logró transformar la cultura organizacional mediante la participación del liderazgo.
* El grupo discutió el potencial de un enfoque similar para inculcar valores fundamentales en la comunidad parroquial.

**Bienvenida a Nuevos Voluntarios**

* Se destacó la importancia de hablar abiertamente sobre valores para garantizar que los nuevos voluntarios se sientan bienvenidos y valorados.
* Los participantes reconocieron que las experiencias pasadas en entornos poco acogedores podrían disuadir a los voluntarios de regresar.

**Creando Espacio para Nuevos Voluntarios**

* Se discutió la necesidad de crear espacio para los nuevos voluntarios, enfatizando la importancia de permitirles contribuir sin ser eclipsados.
* Se identificó que confiar en que los nuevos voluntarios desempeñarán sus funciones a su manera era crucial para fomentar un ambiente positivo.