

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA**

**PROGRAMA ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN GERENCIAL**

**IMPORTANCIA DE LA PREPARACIÓN DE LOS PASTORES DIRECTORES DE  
LAS IGLESIAS CRISTIANAS EN EL ÁMBITO GERENCIAL**

Autor: **JORGE ADRIÁN OSORIO ACEVEDO**

***TRABAJO DE GRADO, MODALIDAD INVESTIGACIÓN, PRESENTADO COMO  
REQUISITO PARCIAL PARA OPTAR AL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN  
GESTIÓN GERENCIAL***

**Cartagena D.T y C**

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, Todopoderoso y Creador, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino aquellas personas que han sido mi soporte y compañía en todos los retos que me ha tocado enfrentar.

A mi esposa, quien ha sido una compañera incansable en diversas etapas de mi vida, y quien ha compartido su juventud conmigo.

A mi hijos, orgullo y razón de mi vida, quienes me inspiran día a día para seguir adelante.

# CONTENIDO

CONTENIDO.....	3
1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	5
1.2 PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.3 OBJETIVO GENERAL.....	6
1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
2 JUSTIFICACIÓN.....	7
2.1 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	7
3 MARCO TEÓRICO.....	9
3.1 LA IGLESIA CRISTIANA COMO ORGANIZACIÓN.....	9
3.2 DEFINICIÓN DEL PASTORADO.....	12
3.3 FUNCIONES DE LOS PASTORES EN LAS IGLESIAS CRISTIANAS.....	13
3.4 LINEAMIENTOS BÍBLICOS ACERCA DE LA ADMINISTRACIÓN.....	14
3.5 PROBLEMAS MAS COMUNES POR FALTA DE UNA BUENA GERENCIA PASTORAL.....	¡Error! Marcador no definido.
3.6 PROBLEMAS MAS COMUNES POR FALTA DE UNA BUENA GERENCIA PASTORAL.....	19
3.7 FUNCIONES DEL PASTOR DE ACUERDO A DIVERSAS COMUNIDADES RELIGIOSAS.....	21
3.8 PLANES DE ESTUDIOS DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN PASTORAL.....	35
4 DISEÑO METODOLÓGICO.....	43
4.1 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	43
4.2 INSTRUMENTOS.....	43
5 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	51
BIBLIOGRAFÍA.....	52



# 1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

## 1.2 PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Los pastores directores de iglesias cuentan con los conocimientos válidos y pertinentes para el desarrollo de su quehacer gerencial?

Los pastores que dirigen las iglesias cristianas en Colombia, se desenvuelven en diferentes roles: Ministeriales, académicos, teológicos y entre otros administrativos; pero la preparación que reciben se enfoca primordialmente en las áreas ministerial y teológica, sin embargo en su quehacer diario enfrentan problemas laborales, decisiones sobre informes contables, cálculo de costos de eventos y productos; formulación, desarrollo y evaluación de planes estratégicos y proyectos, dirección de equipos de trabajo, entre otros; es decir, adelantan una gestión gerencial, para lo cual deberían prepararse en forma más adecuada, buscando una mayor efectividad ministerial y más aún, cuando las iglesias pequeñas, (que constituyen el mayor porcentaje) no tienen los recursos para contratar asesores especializados en las diversas áreas, por lo que los pastores tienen que desenvolverse en estas diferentes labores.

### **1.3 OBJETIVO GENERAL**

Demostrar la necesidad de la preparación pastoral en el ámbito de la gestión gerencial como recurso idóneo para la administración eficiente de la iglesia cristiana

### **1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar las diversas funciones de la labor pastoral que implican una preparación previa en el ámbito gerencial.
- Evaluar el desempeño pastoral en las tareas relacionadas con el área administrativa.
- Determinar el porcentaje de capacitación gerencial impartido en los pensum de los institutos de preparación bíblica más importantes del país.
- Generar en los pastores directores de la iglesia Alianza Cristiana y Misionera Colombiana, una motivación hacia su preparación como gerentes locales para mejorar su liderazgo y evitar incurrir en métodos improvisados e inexactos.
- Concientizar a los directivos de la iglesia Alianza Cristiana y Misionera Colombiana a cerca de la necesidad de promover la preparación de sus pastores en el ámbito gerencial, haciéndolos más emprendedores, con una visión gerencial que les permita utilizar las técnicas y estrategias para cumplir apropiadamente sus funciones administrativas.

## **2 JUSTIFICACIÓN**

### **2.1 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Con el desarrollo de esta investigación se pretende demostrar que en el quehacer diario, el pastor director de una iglesia cristiana se desenvuelve en diversos ámbitos en el desarrollo de su labor, donde predomina el rol gerencial, campo en el cual enfrenta diversas presiones y continuos desaciertos, con diversas repercusiones, tales como: problemas legales a la institución, estancamiento en el crecimiento de las iglesias, malentendidos con el liderazgo y los supervisores, además se genera frustración en los mismos pastores.

En el país, de acuerdo con la Dian, existen 44.000 personas jurídicas que hacen parte del régimen especial. Esas instituciones, entre las que se cuentan las iglesias cristianas, mueven cada año 36 billones de pesos, que es un presupuesto mayor al que destina el estado Colombiano para administrar la salud, actualmente en el país hay 5.071 entidades religiosas registradas. En el último año el Ministerio del Interior, recibió 1.077 solicitudes, es decir 89 solicitudes por mes, casi 3 por día.

En el ámbito de la iglesia, la administración se concentra en determinar lo que la iglesia debería estar haciendo, entender por qué debería hacerlo, y establecer los principios básicos para avanzar hacia el objetivo de equipar a la iglesia para cumplir su misión. Por lo tanto, lo que se necesita en las organizaciones cristianas son líderes bien capacitados y altamente calificados. Se necesitan personas mejor preparadas para administrar

efectivamente las organizaciones que Dios ha levantado para llevar a cabo Su obra.

Por lo anterior podemos afirmar que si los pastores directores accedieran a una preparación gerencial adecuada podrían desempeñar con mayor eficacia, orden y organización al trabajo de la iglesia para que todos los recursos, incluyendo recursos humanos, sean usados efectivamente para alcanzar logros significativos a las organizaciones cristianas y por ende a la extensión del reino de Dios.



## 3 MARCO TEÓRICO

### 3.1 LA IGLESIA CRISTIANA COMO ORGANIZACIÓN

De todas las empresas humanas, la Iglesia siempre ha sido la más dinámica. Ninguna otra organización social ha hecho afirmaciones semejantes respecto a su origen, propósitos, autoridad y fuente de verdad. Ninguna ha demandado más los recursos personales de sus miembros. Ninguna ha existido durante tanto tiempo con la misma unidad de mandato y misión. Ninguna otra organización social ha contribuido tanto a moldear el pensamiento de personas y naciones. Ninguna se ha caracterizado de modo tan particular por una unión entre lo humano y lo divino.

Las organizaciones son entidades estructuradas que están constituidas por personas que cumplen ciertas funciones dentro de ella, que cooperan unas con otras, y unifican sus esfuerzos para lograr las metas organizacionales, utilizando los recursos tanto materiales, financieros y tecnológicos, entre otros, para lograr el éxito de la organización. En tal sentido Chiavenato (2004:10) define a la organización como *“una entidad social conformada por personas que trabajan juntas, y está estructurada deliberadamente en divisiones de trabajo para alcanzar un objetivo común”*. Sin embargo, algunas congregaciones se despreocupan del manejo administrativo, pensando que no es un tema espiritual, sino más bien cuestión de “negocios”.

Por otro lado las iglesias cristianas, son organizaciones sin ánimo de lucro, por lo cual es posible considerar a la Iglesia como una empresa, pues ella se

rige por unos reglamentos y elementos legales que hay que acatar, y poner en práctica.

Es cierto que la iglesia no es exactamente una empresa, debido a su razón de ser, sin embargo es ineludible que se requiere una adecuada administración para su subsistencia y alcance de sus proyectos.

La Administración Pastoral implica proveer cuidado pastoral a una congregación local, usando las habilidades de liderazgo y administración para manejar la organización y las finanzas organizacionales sin reproche y desarrollar una mayordomía fiel. Demuestra el hacer decisiones en grupo, el desarrollo de equipos, reclutamiento de voluntarios e intervención de problemas para que el conflicto sea un paso positivo en el crecimiento de la iglesia, a su vez, gerenciar se define como diseñar, dirigir, planear y controlar.

Según el doctor Alfredo Mora, pastor con una formación académica en Ciencias Políticas y Administración de Empresas *“administrar bien las finanzas significaría, como mínimo, tener una visión muy clara de cómo se debe trabajar este asunto: planear de dónde se van a obtener, cómo se van a recibir, cómo van a ser registradas y cómo se van a asignar según los planes y prioridades estratégicas. Eso acarrea varias ventajas:*

- *Garantiza orden, transparencia y un adecuado empleo de los recursos en el ministerio; de esta forma se puede convertir en receptor de más recursos.*
- *Ofrece claridad con respecto a lo percibido y los recursos con que se dispone. Así se facilita el ejercicio de la rendición de cuentas a quienes han aportado recursos, ya sea clientes, compradores o donantes que*

*confiaron en determinado programa. Cuando las rendiciones son claras es posible establecer relaciones de confianza, permanentes y más estables.*

- *Permite medir y controlar nuestro crecimiento. Con finanzas ordenadas es posible responder positivamente a una indicación divina de que es el momento de avanzar un paso más. El ministerio, en estas condiciones, se realiza con más estabilidad y menos estrés.*
- *Multiplica el trabajo hecho, lo cual resulta de la relación producto-inversión-beneficio que se le da al donante o al cliente”*

Una empresa, como la describe el profesor Reyes Ponce, está formada por tres elementos: bienes materiales, o elemento pasivo; hombres, o elemento activo, y sistemas o normas de conducta, disciplina y orientación. La iglesia está integrada por estos tres tipos de elementos.

- Bienes Materiales: para el desarrollo de sus múltiples actividades la iglesia adquiere propiedades inmuebles, edificios, mobiliario, equipos y materiales. El pueblo de Dios ha poseído siempre este tipo de pertenencias se puede comprobar viendo al templo del Antiguo Testamento como también a las posesiones de la iglesia primitiva.
- Hombre: el elemento humano es la parte vital de la iglesia y constituye el factor primario en la administración. Aunque se dice que tratar con gente es la tarea más difícil; pero tratar con la gente de Dios aplicando las técnicas de un verdadero líder cristiano resulta una experiencia especial e inspiradora. Se descubren talentos, se preparan y se les ocupa en la obra como una labor cumbre de un ministro.
- Sistemas: la iglesia posee manuales, constituciones, reglamentos, entre otros, pero la base de su gobierno y disciplina es la Biblia.

## 3.2 DEFINICIÓN DEL MINISTERIO PASTORAL

El término pastor y pastoreo tiene base bíblica, tanto en el Antiguo como en el Nuevo Testamento. La historia de Israel se presenta con frecuencia con la imagen del rebaño reunido por Dios como buen pastor, que libera al pueblo de la esclavitud y lo conduce a la tierra prometida con reiterados cuidados, con paciencia y amor (cf Sal 78,52-55; Éx 15,13; Is 40,1). Desde esta misma óptica se interpreta el regreso del exilio de Babilonia y la restauración del pueblo (cf Zac 10,8-12; Is 49,1-26; Miq 2,12).

La palabra pastor también se aplica a aquellos que deben guiar y proteger al pueblo. La referencia para valorar el ejercicio del pastoreo es el modo como Dios ha cuidado a su pueblo. El Mesías esperado se presenta también como el pastor que ha de realizar la salvación plena y definitiva. Cristo se encuentra con un pueblo dominado, infiel y desorientado «como ovejas sin pastor» (Mc 6,34; Mt 9,36). El evangelio de Juan presenta a Jesús como el buen pastor que conoce a su rebaño y que da la vida por sus ovejas (Jn 10,1-18); por la entrega del pastor los hijos dispersos serán reunidos (I Pe 2,25) y se irá formando un solo rebaño bajo un solo pastor (Jn 10,16)

Además, según el Nuevo Testamento, la iglesia proveería el ambiente adecuado para la iniciación y desarrollo de los futuros discípulos de Jesús, al establecer relaciones de interdependencia entre los creyentes (1 Co. 12:14-25). Los dones y ministerios funcionaban de tal manera que todos tuvieron algo que dar y algo que recibir de los demás (Ro. 12:4-8; Ef. 4:11-16; 1 P. 4:10-11).

### 3.3 FUNCIONES DE LOS PASTORES EN LAS IGLESIAS CRISTIANAS

Algunas de las funciones del pastor establecidas por las juntas directivas de diversa congregaciones son:

- Ofrecer cuidado pastoral de los miembros de la congregación,
- Discipular a los nuevos creyentes, es decir formar en la doctrina.
- Enseñar la sagrada escritura a la congregación en las diversas reuniones preparadas semanalmente para tal fin.
- Direccionar las áreas, departamentos y ministerios.
- Presidir el consejo directivo local (junta local)
- Elaborar, ejecutar y evaluar (en compañía de su equipo de líderes) el plan estratégico institucional.
- Interpretar y firmar los informes contables.
- Elaborar (en compañía del asesor contable) el presupuesto anual, para ser presentado a la asamblea congregacional y ejecutarlo, luego de aprobado.
- Ordenar el gasto de acuerdo al presupuesto.
- Gestionar el talento humano contratado y de servicio. (secretaria, aseadores, músicos, entre otros.)
- Adquirir y velar por el cuidado de los enseres de oficina y culto (instrumentos).
- Mantener y/o adquirir la planta física necesaria para el normal funcionamiento de la congregación.
- Rendir cuentas a los entes superiores (regionales y/o nacionales)
- Elegir y ser elegido para las directivas regionales y nacionales.
- En algunos casos, dirigir y/o ser representantes legales de entidades anexas a la iglesia, tales como orfanatos, fundaciones, entre otros.

### **3.4 LINEAMIENTOS BÍBLICOS ACERCA DE LA ADMINISTRACIÓN**

La Biblia como fuente inagotable de sabiduría abunda en información y ejemplos sobre la organización y el orden en materia administrativa, en la creación Dios demuestra su habilidad administrativa planeando, ejecutando, organizando y evaluando cada etapa creativa realizada nada escapa a su control divino no le falta ni le sobra nada. Es el resultado de una buena administración que tiene todo previsto, dispuesto a la hora indicada.

En el éxodo también se aprecian ejemplo de una excelente administración tal es el caso de Moisés tratando de atender él solo las actividades y problemas de todo el pueblo. Su suegro Jetro le recomienda seleccionar hombres de virtud para delegarles y compartir con ellos las responsabilidades en medio de una agitada comunidad.

Otra lección es la de la organización del campamento y del tabernáculo. Cada tribu se ubicaba en el lugar que le correspondía, tanto al reposar como al moverse se observa en el campamento un orden. Nadie hacía lo que no se le había indicado y los que tenían que hacer algo lo hacían con exactitud. El tabernáculo fue diseñado de acuerdo con el plan ordenado. El servicio sacerdotal se realizaba por turnos y de acuerdo con un manual, el levítico. En la adoración, en la marcha, o en la guerra el pueblo se movía como un solo hombre

En el libro de proverbios se establece con claridad la relación entre la fe y las riquezas y sobre la prudencia en su manejo

Jesús también orienta la necesidad de alejar la confianza en el dinero, ya que tal actitud obstaculiza la dependencia en la soberanía de Dios. Sin embargo, él mismo también enseña que el empleo de los recursos es parte de nuestra cotidianidad en esta vida.

Lo anterior no implica una contradicción entre reino y finanzas, o entre salvación y administración de recursos, o entre la fe y dinero. Debemos entender que Dios, como dueño de todos los recursos, provee lo necesario para cumplir con la misión encomendada en Mateo 28:19-20, pero también ha otorgado la libertad de decidir obrar correcta o incorrectamente.

Mucho de lo que Jesús se ocupó en los evangelios tuvo que ver con el líder y el gerente: la historia de un rey que envió a sus siervos, y en último su propio hijo, para coleccionar renta; un encargado financiero que era insolente en el manejo de las cuentas de su jefe; un elogio para los que habían adoptado las estrategias de inversión bien hecha (parábola de los talentos); la historia de un jefe que pagó el mismo salario para las personas trabajando diferentes horas – y muchas más historias.

Desde este punto de vista, la fe es determinante en las finanzas, pero la correcta administración de las finanzas es una forma ordenada de expresar la fe. Si se estudia el caso de Nehemías, por ejemplo, se nota que él fue esencialmente un gerente de recursos. No significa que careció de visión, sino que el Señor mismo puso en su corazón la visión de un proyecto, en este caso la restauración de la ciudad de Jerusalén. Sin embargo, ante esta visión lo primero que hizo fue orar, creerle al Señor y empezar a utilizar su sentido común. De este modo determinó las herramientas que necesitaba para ejecutar la obra y cuando se presentó ante el rey, expuso correctamente

todo su plan financiero, la movilización del capital, la solicitud de permisos, la protección especial, entre otros.

Jesús tenía un equipo bien organizado y que respondía a una estrategia que incluía la administración de fondos económicos. Juan 12.6 nos habla de Judas como el tesorero del grupo. En Lucas 8.1–3 se nos menciona a algunas mujeres que los acompañaban y ayudaban con sus bienes.

¿Para qué se usaban esos bienes? Juan 4.8, para comprar alimentos. Lucas 9.51-52, para pagar el alquiler para dormir en lugares donde no había discípulos. No olvidemos que eran 13 hombres fuertes, que trabajaban intensamente. ¿Cómo se alimentaban? ¿Cómo se vestían? Es evidente que lo hacían con las ofrendas en dinero y en especie que recibían. Pero ellos raramente estaban solos, el grupo era más grande y esto requería una buena administración.

Aunque los evangelios no lo dicen, es seguro que personas ricas, que recibieron sanidades dieron ofrendas bien generosas, las cuales debieron ser bien administradas.

La administración del equipo no sólo tenía que ver con el dinero sino también con los recursos humanos y con las necesidades. Así el Señor envió en una oportunidad a los doce a predicar (Mt 10.5–8) y en otra a setenta (Lc 10.1–2). Esto implica planes, ordenamiento, selección, recursos y más.

En Hechos 2.44–46 apreciamos que los apóstoles, llenos del Espíritu Santo, administraban el Evangelio de poder que el Señor les legó, recursos humanos y económicos. En Hechos 4.36–37, notamos que la Iglesia crecía



llena de poder y, en la medida que creció, se aumentó su caudal de recursos para administrar.

Hechos 6.1–7 nos presenta un problema administrativo. Algunas viudas no eran bien atendidas en la ayuda social y hubo quejas. No había mala voluntad sino falta de recursos humanos. Los apóstoles amplían el equipo y las funciones nombrando siete diáconos para canalizar la ayuda social; mientras, los apóstoles siguen con la parte profética.

Es importante que reparemos bien sobre Hechos 6.3: los diáconos encargados de este ministerio debían ser de buen testimonio, llenos del Espíritu Santo y de sabiduría. Para administrar los recursos materiales se requieren las mismas cualidades espirituales que para el ministerio espiritual. Es más, hay un don de administración, que es la capacidad que el Espíritu Santo da a una persona para, no sólo usar correctamente el dinero, sino para que cuente con la bendición de Dios de tal manera que los recursos alcancen para toda la obra de Dios (1 Co.13.28).

La buena administración tiene como base la certeza que proviene de la fe, la convicción de llamado ministerial y la seguridad de que el Señor va a proveer lo necesario para esa empresa.

EN su libro, Administración: Principios gerenciales para líderes cristianos marcha de la iglesia, Aldo Broda, plantea: La iglesia, para cumplir adecuadamente su cometido en este mundo, debe administrarse como una empresa. Esta situación no siempre es aceptada por todos. El hecho de que por lo general considere aspectos espirituales, ha llevado a muchos a pensar que todo lo que se relaciona con “negocio” debe ser excluido de ella. Este error ha hecho fracasar a muchas congregaciones que ven reducida su

cantidad de fieles y desmejoradas las actividades que realizan. Además, muchos pastores y líderes que piensan así dejan de cumplir con una de las más importantes tareas que Dios encomendó a todo creyente, y en especial a los que están al frente de la grey, como lo es administrar. Siendo la iglesia la administradora del plan de Dios, los pastores y líderes de ella deben estar capacitados profesionalmente.

Esto es también otro aspecto que ha mejorado mucho, aunque todavía no es aceptado por todos. Los pastores casi siempre se incorporan al ministerio pensando en enfocar y enfatizar la predicación, la oración y una dirección espiritual para la iglesia; pero pronto descubren que la realidad de ciertas congregaciones requiere que se ocupen de trabajar también con las estructuras, ministrando a la gente y a través de ella. Es lamentable que aun cuando la mayoría de los pastores se creen capacitados para dirigir espiritualmente a su comunidad, no son muchos los que se consideran con la preparación suficiente como para dirigir una organización».1 «El pastor debe actuar como un líder en el campo de la administración, motivando a la gente, presentando desafíos, tomando la iniciativa y organizando adecuadamente. En otras palabras un buen administrador es un buen líder».2 Prueba de lo que estamos diciendo se observa en los seminarios e institutos en los que la materia administración, salvo excepciones, ocupa un pequeño espacio dentro de la enseñanza de eclesiología.

El apóstol Pablo destaca con claridad cuáles son las responsabilidades administrativas de los siervos de Dios: «Y él mismo constituyó a unos, apóstoles; a otros pro- fetas; a otros evangelistas; a otros, pastores y maestros, a fin de perfeccionar a los santos para la obra del minis- terio, para la edificación del cuerpo de Cristo...» (Efesios 4.11,12). La iglesia debe

operar como una empresa. Cristo es la cabeza de la administración, el Espíritu Santo es la fuerza motriz y todos los demás líderes, sean cuales fueren sus funciones, son administradores de las responsabilidades que Dios les ha establecido. Esta administración corresponde a todo lo que es la vida del individuo. Por eso los líderes no solo deben administrar la parte espiritual sino también la material, que está incluida en la vida del creyente y de la iglesia. Y para esto el líder debe capacitarse profesionalmente.

Desde este punto de vista, la administración no solo implica el manejo económico de la vida de la iglesia y del creyente, sino todo lo que somos, sabemos y tenemos. Eso sí, todo ello debe ser administrado correctamente para que pueda rendir los frutos que Dios espera

### **3.5 PROBLEMAS MAS COMUNES POR FALTA DE UNA BUENA GERENCIA PASTORAL**

El primero y más trascendente es la falta de planificación, que surge debido a una errada interpretación de la fe en el Señor. La frase popular, propia de Latinoamérica, “el Señor proveerá”, no siempre expresa fe en el Señor sino que, al contrario, denuncia irresponsabilidad y despreocupación de la tarea de administrar adecuadamente los recursos. Resulta imposible disponer bien los dineros sin una correcta planificación.

Es el mismo sentido de la parábola que acertadamente invita a reflexionar: ***¿quién se sentará a hacer un edificio y no planea si tiene todos los recursos? (Lucas 14:25-33)***. El primer gran error, entonces, es la ausencia de previsión, la falta de una visión del futuro y de lo que se necesita para cumplir la tarea que pide el Señor. En ocasiones, esta falta de previsión revela la inmadurez de los líderes que deciden cómo orientar las finanzas.

Un segundo gran error, es permitir que cualquiera maneje las finanzas. Para esta labor se requiere de cierto criterio, no solamente del discernimiento espiritual, sino también profesional. Si la persona carece de capacitación profesional, al menos debe poseer algún conocimiento elemental que la proteja de errores por carecer de información (los errores de mala voluntad son otra historia). A este inconveniente se le suma el hecho de que los líderes se involucren significativamente en los asuntos financieros e intervengan en el manejo de los dineros. Lo más prudente es dejar esa área a las personas con transparencia comprobada. Los líderes deben librarse no solamente de las complicaciones operativas sino también de ese gran peligro de un mal manejo de fondos, que mancharía considerablemente la imagen del líder y el ministerio.

El tercer error está relacionado con la falta de disciplina y de orden, notorias especialmente en América Latina. Parece ser que en Latinoamérica se carece de la disciplina de manejar las finanzas con base en presupuestos, en los que se incorpore el flujo de cajas y las prioridades reales. La regla general pareciera ser que cuando hay dinero se emplea y se distribuye según la opinión del momento, sin considerar las necesidades a largo plazo de la organización. Por eso la falta de conocimiento o la improvisación se prestan para que se tomen muy malas decisiones en el campo financiero.

Las finanzas deben ser una herramienta administrativa facilitadora, pero pasan casi inadvertidas en el quehacer del ministerio. Por eso la preocupación y la ansiedad incorporadas al ministerio por este asunto muchas veces vienen a ser el mal manejo de los recursos, no la ausencia de ellos.

### **3.6 FUNCIONES DEL PASTOR DE ACUERDO A DIVERSAS COMUNIDADES RELIGIOSAS**

#### **COMUNIDAD CRISTIANA DISCÍPULOS DE CRISTO.**

1. Facilitar el cumplimiento de la misión de la Iglesia
2. Nutrir la vida espiritual y ayudar en el proceso de transformación, crecimiento y maduración de la congregación mediante la predicación, educación, consejería, orientación y hermandad cristiana.
3. Aprobar los recursos internos y externos a ser usados en el programa de la Iglesia mediante el diálogo y utilizando los servicios de recursos humanos dentro y fuera de la congregación para realizar un ministerio más eficaz en el cumplimiento de la misión de la Iglesia.
4. Enseñar y velar por la sana doctrina y el orden de la Iglesia.
5. Fomentar la espiritualidad y el desarrollo del carácter cristiano, a través de la vida devocional y sus componentes principales: la oración, ayuno, el estudio bíblico y la meditación.
6. Conocer y respaldar los diversos ministerios de la Iglesia en sus tareas de educación, evangelización, servicio, administración y otros.
7. Apoyar a los hermanos/as de la Iglesia en sus diversas transiciones de vida, como: boda, nacimiento, enfermedad, luto, separación, maltrato, divorcio, pérdida de empleo y otras, a través de la visitación, apoyo, acompañamiento, consejería, llamadas telefónicas y oración.
8. Velar por el orden y la sana convivencia de los miembros de la Iglesia a nivel congregacional.
9. Coordinar y organizar, junto a las diferentes comisiones, actividades para el fortalecimiento de la vida familiar.

10. Ayudar a la congregación a relacionarse con aprecio e integridad con otros cristianos de diversas tradiciones.
11. Capacitar, equipar y supervisar los diferentes comités, ministerios, comisiones y otros organismos de la congregación, junto al/la Presidente/a de la Junta de Oficiales.
12. Orientar y ayudar al liderato en la toma de decisiones.
13. Dirigir, supervisar y evaluar la labor realizada por los líderes de la congregación, junto a la Junta de Oficiales.
14. Mantener informada a la Junta de Oficiales y/o a la congregación, según sea el caso, de las actividades planificadas por la denominación y cualquier otra información pertinente.
15. Delegar y supervisar al Cuerpo de Ancianos, a través de su Director/a, algunas tareas compatibles a su/s labor/es.
16. Participar en actividades educativas, cuando sea posible.
17. Representar nuestra congregación ante la comunidad y sus organismos e instituciones oficiales, cuando sea posible.
18. Fomentar y cultivar la acción social por medio de la visitación a los miembros de la Iglesia y a los miembros de la comunidad.
19. Velar por que las ordenanzas, normas y políticas de la congregación se cumplan en armonía con la Constitución y Reglamento de la denominación.
20. Rendir un informe periódico a la Junta de Oficiales sobre sus ejecutorias y planes, además de rendir un informe anual a la Asamblea de la Iglesia sobre los logros obtenidos y proyecciones para el año entrante.
21. Participar activamente en los diversos comités y/o comisiones de trabajo, pertenecientes a la ICDC en PR, cuando sea posibles asambleas convocadas por la ICDC en PR y por la iglesia local.
22. Participar de los encuentros pastorales auspiciados por la ICDC en P.R siempre que sea posible.

23. Firmar cualquier cheque expedido, cuando se le requiera.
24. Ser miembro exoficio de todas las organizaciones de la Iglesia.

### **MINISTERIO APOSTÓLICO Y PROFÉTICO CAMINO AL PARAÍSO**

1. Convocar y presidir las reuniones de la Asamblea General de miembros, elaborando conjuntamente con el secretario el orden del día y los temas a desarrollar, a fin de contribuir al buen funcionamiento de la entidad religiosa.
2. Convocar y presidir las reuniones de la junta directiva, elaborando de acuerdo con el secretario el orden del día y los temas a tratar.
3. Observar respeto y sujeción a las directivas y autoridades establecidas en la entidad religiosa.
4. Señalar al Revisor Fiscal las instrucciones a fin de que contribuya igualmente al logro eficaz de los fines religiosos de la iglesia.
5. Presentar a la junta directiva un informe anual sobre las actividades de la iglesia
6. Adelantar el proceso disciplinario contra la Membrecía de la Iglesia y la Junta Directiva según los presentes Estatutos.
7. Cumplir y hacer cumplir fielmente las disposiciones consagradas en los estatutos y reglamento interno de la iglesia.
8. Tiene la facultad para crear, y autorizar el funcionamiento de las filiales.
9. Las demás funciones propias a la naturaleza de su cargo y necesarias para el buen funcionamiento de la iglesia y cumplimiento de sus fines.

### **IGLESIA MENONITA**

1. Velar por el crecimiento y desarrollo espiritual, intelectual, material, social y moral de los miembros de su congregación.

2. Predicar y enseñar la Palabra de Dios (Biblia) usando todos los medios didácticos y pedagógicos, según los principios bíblicos.
3. Presentar proyectos al Cuerpo gobernante para el desarrollo de la iglesia y la comunidad en general.
4. Profundizar con el Cuerpo Gobernante, en la disciplina, en la doctrina y en la teología de la Iglesia, según los principios bíblicos.
5. Representar a la iglesia local ante la comunidad.
6. Renovar constantemente sus conocimientos de cultura general, y los sucesos nacionales e internacionales para compartirlos con los miembros de la iglesia local.
7. Realizar bautismos, celebrar la Cena del Señor Jesús, presentar niños, efectuar matrimonios y llevar a cabo otras ceremonias de carácter eclesial, de acuerdo a las funciones del Escalafón Pastoral.
8. Aconsejar a las personas y a las familias para que lleven una vida digna.
9. Servir de conciliador en los conflictos que se presenten entre las personas de la iglesia local.
10. Coordinar y ejecutar los planes y programas, promover el desarrollo general de la iglesia local
11. velar por los principios y la teología anabautista.
12. Aceptar los cargos y responsabilidades que le asigne el Cuerpo Gobernante de su iglesia local, y las responsabilidades de orden nacional y regional que le encargue la Asamblea Nacional, el Comité Nacional, Mesa Directiva, y Comité Regional.

## **IGLESIA BAUTISTA**

1. El pastor predicará el evangelio, administrará las ordenanzas, cuidará del bienestar espiritual de los miembros de la iglesia, promoverá los



intereses de la iglesia y ejecutará todos los deberes propios del cargo del pastor.

2. El pastor será el líder de la iglesia en todas sus actividades
3. Será el representante oficial de la iglesia ante las demás iglesias y la denominación.
4. Será miembro de la Junta del Diaconado y de todas las comisiones y organizaciones de la iglesia.
5. También actuará como el moderador de las sesiones de negocios de la iglesia.

## **ASAMBLEAS DE DIOS**

### A. Legales

1. Ser el Representante Legal de la Iglesia cuando se le haya otorgado Personería Jurídica Extendida.
2. Asegurar que todos los asuntos de orden jurídico de la Iglesia sean atendidos oportuna y eficientemente.
3. Convocar las reuniones ordinarias y extraordinarias del Cuerpo Asesor.
4. Asesorarse en los contratos y operaciones en que tenga intereses la Iglesia.
5. Presidir la Asamblea Local y las sesiones del Cuerpo Asesor.
6. Recibir poderes específicos de parte del Presbiterio Nacional para las diligencias oficiales a nombre de la Iglesia.

### B. Administrativas

7. Determinar la orientación general de la Iglesia aprobando acuerdos de aplicación local, siempre y cuando no contravengan el presente Reglamento, los Estatutos y el Reglamento Interno de EL CONCILIO.
8. Presentar los informes requeridos por el Distrito de la gestión adelantada en la Iglesia y facilitar el desarrollo de las auditorias establecidas por el mismo.
9. Vigilar el desarrollo de sus iglesias en formación.
10. Establecer junto con sus equipos asesores o ministeriales, la estructura administrativa requerida para su funcionamiento.
11. Verificar que se cumplan todas las normas legales referentes a la contratación y desvinculación de personal de la Iglesia.
12. Aplicar en la Iglesia las disposiciones emanadas por cualquier instancia de EL CONCILIO.
13. Supervisar que los ministros asociados cumplan oportunamente sus obligaciones.
14. Ser miembro ex officio de los Órganos de Dirección y Administración de la Iglesia.
15. Elaborar el plan y el cronograma anual de trabajo.

#### C. Financieras

16. Gestionar y administrar los recursos necesarios para la financiación de proyectos.
17. Autorizar el pago de los gastos ordinarios de la Iglesia.
18. Autorizar gastos de carácter extraordinario no contemplados en el Presupuesto Operativo hasta por el 20% del presupuesto anual.
19. Preparar, junto con el Tesorero, el Presupuesto Operativo de la Iglesia para someterlo a consideración del Cuerpo Asesor.
20. Asegurar el manejo de los recursos de la Iglesia, teniendo en cuenta las normas contables y legales vigentes.

21. Establecer políticas de supervisión y control de todos los movimientos financieros que aseguren el manejo apropiado de los recursos de la Iglesia.
22. Garantizar el cumplimiento de las normas legales, contables y tributarias que rigen la Iglesia.
23. Controlar el buen uso de las cuentas bancarias a nombre de la Iglesia revisando los procedimientos contables, fiscales y financieros.
24. Velar por el cumplimiento de las obligaciones financieras de la Iglesia para con el Distrito.
25. Asegurar el Patrimonio de la Iglesia, garantizando la titularidad de la misma en todos los bienes adquiridos.
26. Asumir el Plan Único de Cuentas de EL CONCILIO y presentar mensualmente al Distrito un reporte de ejecución.

#### D. Ministeriales

27. Determinar la visión y misión de la Iglesia de acuerdo con su carácter ministerial y sus características.
28. Implementar una estrategia evangelística que asegure la extensión del reino de Dios y que esté acorde con la visión de la Iglesia.
29. Establecer la estructura ministerial de la Iglesia, asegurando la formación y proyección de nuevos ministros.
30. Dar cobertura a los ministros reconocidos por el Distrito, los cuales cumplirán con las funciones que le sean asignadas por el Pastor Presidente.
31. Establecer programas para la capacitación y desarrollo del Equipo Ministerial, el liderazgo y la Iglesia.

32. Presentar ante el Presbiterio Distrital a los líderes locales que cumplan con los requisitos para convertirse en ministros con reconocimiento de EL CONCILIO.
33. Facilitar el desarrollo integral de cada uno de sus miembros.
34. Establecer políticas y programas de atención a la membresía y sus familias que aseguren su bienestar y cobertura.
35. Establecer lineamientos y directrices para los programas de restauración de la Iglesia.
36. Establecer directrices y velar porque la filosofía y los principios doctrinales y teológicos de EL CONCILIO se apliquen en la formación de la Iglesia.
37. Velar por mantener el vínculo fraterno de la Iglesia con EL CONCILIO.

## **IGLESIA ALIANZA CRISTIANA Y MISIONERA COLOMBIANA**

### **PASTOR DIRECTOR**

#### **Definición**

Es el pastor que ha sido ubicado en una iglesia local, como responsable de la administración y dirección integral de la misma ante el CODIL (consejo directivo local), el CODIR (consejo directivo regional) y el CODIN (consejo directivo nacional). Por tal motivo es el Presidente del Consejo Directivo Local.

#### **Requisitos**

##### Académicos:

- Bachiller académico
- Licenciado en Teología o estar estudiando la licenciatura.

- Un (1) Diplomado en Administración o estar realizando el diplomado

#### Ministeriales:

- Pastor Oficial u Ordenado.
- Cinco años de ministerio continuo dentro de la Alianza
- Que en la última evaluación del desempeño a su gestión pastoral haya obtenido como mínimo el 70%
- Evidencia el sentido de pertenencia institucional. Que en su ejecución pastoral siga las directrices del plan estratégico institucional y sujeción a los Estatutos, Reglamento Interno y Código de Ética.
- Que en el ejercicio ministerial haya tenido resultados positivos medidos por el crecimiento de la iglesia, buena administración, buenas relaciones interpersonales con el liderazgo local, regional y nacional.

#### Espirituales:

- Que evidencie en su carácter el fruto del Espíritu Santo. Gl.5:22.23
- Evidencia de vida consagrada, fidelidad en diezmos, vida de oración, y estudio de la palabra.
- Evidencias de responsabilidad y compromiso (asistencia a eventos de convocación regional y nacional; entrega de informes a tiempo, pago del aporte 13%, ofrenda misionera y asignadas).
- Sujeción a los principios bíblicos y a la declaración de fe institucional.

#### Familiares:

- En caso de estar casado evidenciar una relación saludable con la esposa e hijos.

- En caso de ser soltero en lo que dependa de él evidenciar una buena relación con su familia nuclear
- Que cumpla con sus responsabilidades familiares
- Que no haya sido acusado de maltrato intrafamiliar

### Personales

- Buen manejo en sus relaciones personales en los distintos niveles de interacción que el ministerio le demande, entre ellos, Respeto, promoción, tolerancia, conciliación, entre otras.
- Actitud sana en el proceso de delegar y a la vez de aceptar supervisión.
- Capacidad de proyectar la visión institucional, haciéndola pertinente y competitiva, respecto a las demandas de su entorno y momento histórico.
- Que sea reconocido como respetuoso de la moral y la ética en las relaciones interpersonales.
- Que proyecte, planee, ejecute, trabaje en equipo, resuelva conflictos y en toma decisiones acertadas. Según lo establecido en la escuela para Presidente y Directores Regionales
- Que presente paz y salvo con las entidades o personas ante las que tiene créditos, que no se haya apropiado para uso personal de recursos y bienes de la iglesia.
- Que tenga conocimientos y aptitudes generales de Administración.

### **Elección**

Será nombrado en común acuerdo por el CODIL CODIR y CODIN, en caso de no haber común acuerdo se hará elección en donde cada uno de los entes tendrá un voto y se designará por la mayoría, es decir, dos (2) votos contra uno (1).

## **Tipo de Contrato**

Si el pastor está comenzando su relación laboral con la I.A.C.&M.C. tendrá (3) tres contratos a Término Fijo de un año, si la evaluación al final de los tres contratos es favorable su contrato será a término indefinido.

Parágrafo: Para los pastores que inician una relación laboral en el ministerio se les hará tres (3) contratos a término fijo de un (1) año cada uno y una vez evaluada la gestión del rendimiento en estos periodos se procederá hacerle contrato a término indefinido. Los proyectos misioneros podrán ser dirigidos por líderes ó pastores asistentes.

## **Funciones**

El pastor director tiene funciones directivas, pastorales, ministeriales y **administrativas**.

- Cuidar de su vida espiritual como fundamento del ejercicio ministerial siendo modelo a la comunidad. Romanos 12:1-2
- Ser el presidente del consejo directivo local.
- Coordinar en compañía del CODIL y el Consejo Ministerial Local, la planeación, ejecución y evaluación del plan estratégico institucional.
- Elaborar en compañía de su equipo proyectos que contribuyan al desarrollo integral de la iglesia.
- Administrar y representar legalmente la iglesia mediante poder expedido por el presidente.
- Pastorear la iglesia con sabiduría, amor, responsabilidad y constancia 1 Pedro 5:1-4, 2 Timoteo 4:1-5, Juan 10:11-16.

- Capacitar a los creyentes para la Obra del Ministerio. Efesios 4:11-16.
- Velar para que el proceso de registros y archivos de la iglesia estén de manera correcta y al día.
- Velar porque la contabilidad y sus respectivos libros de cuentas estén en forma clara, exacta y al día
- Cumplir y hacer cumplir las decisiones y acuerdos locales, regionales y nacionales.
- Coordinar la realización de las diversas ceremonias en la iglesia local.
- Ser miembro del Consejo Ministerial Regional.
  
- Apoyar el Consejo Directivo Regional y Nacional, en la ejecución del plan estratégico institucional.
- Asistir con voz y voto a las Asambleas Regionales ordinarias y extraordinarias.
- Podrá ser elegido como delegado Regional a la Asamblea Nacional.
- Asistir a las Actualizaciones Pastorales y Seminarios, a nivel regional y nacional
- Informar de su gestión al Consejo Directivo Local, a la Asamblea Local y Consejo Directivo Regional.
- Elaborar el presupuesto anual con el equipo administrativo y presentarlo al CODIL para su aprobación.
- Autorizar de acuerdo al presupuesto aprobado los gastos en la iglesia.
- Para todo gasto extra presupuestal, deberá tener la aprobación del Consejo Directivo Local.
- En compañía del CODIL, aplicar y acompañar los procesos de disciplina (según los Estatutos, el Reglamento Interno, el Código de Ética y el Artículo 21 de la constitución nacional)
- Otras que le sean asignadas o autorizadas por el Consejo Directivo Local, Regional y Nacional.



## **Evaluación**

Será realizada por el Consejo Directivo Regional en reunión con el Consejo Ministerial Local en sesión especial convocada para tal fin cada año entre los meses de Julio y Agosto.

Se usará instrumento previamente establecido para evaluar las funciones normativas y la ejecución del proyecto estratégico institucional local.

Además mediante entrevista con el evaluado (esta tiene como propósito que él pastor haga una autoevaluación de su gestión ante el cuerpo evaluador; así se hará con cada uno de los miembros del equipo pastoral) y con su equipo de trabajo, se evaluará habilidades, dones, aptitudes actitudes, carácter, testimonio y relaciones interpersonales.

Realizada la respectiva evaluación a la gestión del rendimiento, si el resultado está por encima del 69% recibirá felicitaciones con copia a su hoja de vida.

Si el resultado está entre 60% y 69% se establecerán parámetros de acompañamiento de común acuerdo con el pastor, para mejorar su rendimiento en las áreas en donde la evaluación registre que su rendimiento es bajo; estos parámetros deberán tener tareas específicas, fechas de evaluación a las mismas y firmada por el Director Regional y el pastor que asume el compromiso.

Si la evaluación está por debajo del 60% se le hará un llamado de atención al Pastor con copia a su hoja de vida y se iniciará un periodo de

acompañamiento con tareas y fechas específicas de evaluación; si al hacer la siguiente evaluación a las tareas específicas no se encuentra mejoría en la gestión del rendimiento se le hará un segundo llamado de atención con copia a la hoja de vida y se establecerá unas nuevas tareas y una nueva fecha de evaluación y si al término de ésta no hubiere mejorado su rendimiento se le hará un tercer llamado de atención y se le cancelará su contrato de trabajo por incompetencia en su gestión laboral. La fecha mínima para evaluar las tareas serán periodos de tres (3) meses.

Parágrafo: Los instrumentos para la evaluación del Pastor Director serán diferentes a los que se usen para evaluar a cada miembro del equipo pastoral que tenga la iglesia. La evaluación se deberá hacer en la misma fecha a todo el equipo pastoral y el Consejo Ministerial Local llenará una evaluación por separado para cada miembro del equipo pastoral; la entrevista al Consejo Ministerial se hará para cada miembro del equipo pastoral. Los instrumentos de evaluación para la gestión del rendimiento de los pastores los hará el Consejo Ministerial Nacional, conjuntamente con la comisión de ética, revisión y control.

El procesamiento de la información será realizada el mismo día de la evaluación, por una Comisión de cinco (5) integrantes así: tres miembros del Consejo Directivo Local (CODIL), dos miembros del Consejo Directivo Regional incluyendo al director.

Copia del resultado de la evaluación se le entregará al evaluado, y se archivará en la respectiva hoja de vida que reposa, en el CODIL, CODIR y CODIN. Las decisiones y acompañamientos que se generen de la evaluación le corresponde tomarlas al Consejo Directivo Regional.

### **3.7 PLANES DE ESTUDIOS DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN PASTORAL**

A continuación daremos a conocer el plan de estudios de las tres instituciones universitarias acreditadas por el ministerio de educación nacional y del seminario bíblico de la Alianza Cristiana en Colombia, para conocer el énfasis que se le otorga a la formación administrativa y gerencial, que como hemos venidos describiendo, ocupan gran parte del ejercicio ministerial de los pastores de las comunidades.

#### **UNIVERSIDAD BAUTISTA DE CALI**

Primer semestre

Antiguo testamento i

Nuevo testamento i

Composición escrita y análisis de textos

Construcción de pensamiento filosófico

Vocación y ministerio

Fundamentos de misionología

Pedagogía i

Teología y cuidado ministerial

Introducción al ministerio practico

Segundo semestre

Antiguo testamento ii

Nuevo testamento ii

Investigación i

Filosofía de la religión

Teología y evangelización i

Hermenéutica bíblica

Pedagogía ii

Culto y liturgia

Ministerio practico ii

Tercer semestre

Griego i

Teología sistemática i

Historia eclesiástica i

Psicología pastoral

Introducción a la sociología  
Homilética i  
Ética bíblica  
Teología, ecología y medio ambiente  
Ministerio practico iii

Cuarto semestre  
Griego ii  
Teología sistemática ii  
Historia eclesiástica ii  
Consejería cristiana  
Religiones comparadas  
Homilética ii  
Cátedra constitucional y derecho religioso  
Estrategias de la evangelización  
Ministerio práctico iv

Quinto semestre  
Hebreo i  
Método teológico  
Teología de la reforma  
Teología del antiguo testamento  
Electiva i  
Ingles i  
Electiva ii  
Teología y acción social  
Liderazgo y talento humano  
Ministerio practico v

Sexto semestre  
Hebreo ii  
Teología de nuevo testamento  
Ética contemporánea  
Teología contemporánea i  
Psicología de la personalidad sana  
Ingles ii  
Electiva iii  
Electiva iv  
Investigación ii  
Ministerio práctico vi

Séptimo semestre  
Homilética iii  
Teología latinoamericana

Eclesiología  
 Electiva v  
 Pedagogía iii  
 Electiva vi  
 Hermenéutica y semiótica  
 Capellanía  
 Investigación iii  
 Ministerio practico vii

Octavo semestre  
 Profetas del siglo viii  
 Teología, iglesia y sociedad  
 Psicología de familia

**Fundamentos de administración**

Ética profesional  
 Teología y género  
 Paz y derechos humanos  
 Electiva vii  
 Ministerio practico viii  
 Trabajo de grado.

**UNIVERSIDAD SEMINARIO BÍBLICO DE MEDELLÍN**

PRIMER AÑO		SEGUNDO AÑO	
SEMESTRE I	SEMESTRE II	SEMESTRE III	SEMESTRE IV
Asignatura	Asignatura	Asignatura	Asignatura
Int. a la Biblia (2)	Intr. a AT (2)	Int. a NT (2)	Evangelios sinópticos (3)
Ciclo vital (2)	Sexualidad (3)	Teología de la misión (3)	Teología pastoral (3)
Contexto cultural (2)	Historia de la iglesia I (3)	Historia de la iglesia II (3)	Hermenéutica II (3)
Fundamentos de la fe (2)	Hermenéutica I (3)	Teología cristiana I (3)	Teología cristiana II (3)
Filosofía y lógica (3)	Relaciones humanas (2)	Int. Ciencias sociales (2)	Pedagogía (2)
Competencia comunicativa (4)	Metodología de la investigación (3)	Torá (3)	Teología del sufrimiento (2)
P.M (2)	P.M (2)	P.M (2)	P.M (2)
<i>seminario</i>	<i>seminario</i>	<i>seminario</i>	<i>seminario</i>
17	18	18	18

TERCER		CUARTO		QUINTO AÑO
SEMESTRE V	SEMESTRE VI	SEMESTRE VII	SEMESTRE VIII	SEMESTRE IX
Asignatura	Asignatura	Asignatura	Asignatura	Asignatura

Profetas anteriores (3)	Profetas posteriores (3)	Escritos (3)	Epístolas generales (3)	Electiva (3)
Hechos (2)	Lit. Paulina (3)	Lit. Juanina (3)	Teología bíblica (3)	Electiva (3)
Consejería pastoral (3)	Ministerios especializados	Taller de consejería (2)	Cosmovisión cristiana (3)	Electiva (3)
Homilética (3)	Proyección eclesial (3)	Fundación de iglesias (3)	Sistemas religiosos (3)	<b>Administración eclesial (3)</b>
Liturgia cristiana (2)	Taller de Homilética (2)	Práctica investigativa I (3)	Práctica investigativa II (4)	Práctica ministerial (5)
Electiva (3)	Didáctica (2)	Electiva (2)		
P.M (2)	P.M (2)	P.M (2)	P.M (2)	
<i>seminario</i>	<i>seminario</i>	<i>seminario</i>	<i>Seminario</i>	
18	1	1	18	17

## **UNIVERSIDAD REFORMADA DE BARRANQUILLA**

### **Primer Semestre**

Socio- Antropología  
 Antiguo Testamento I  
 Nuevo Testamento I  
 Historia I  
 Idioma Bíblico I  
 Competencia Común I  
 Cátedra Reformada I

### **Segundo Semestre**

Filosofía I  
 Antiguo Testamento II  
 Nuevo Testamento II  
 Historia II  
 Idioma Bíblico II  
 Competencia Común II  
 Cátedra Reformada II

### **Tercer Semestre**

Filosofía II  
 Teología Antiguo Testamento  
 Historia III  
 Idioma Bíblico III  
 Epistemología  
 Sociología  
 Cátedra Reformada III

**Cuarto Semestre**

Filosofía III  
Historia IV  
Idioma Bíblico IV  
Investigación Científica I  
Psicología I  
Fundamento Pastoral

**Quinto Semestre**

Teología y Cuidado Pastoral  
Teología Antiguo Testamento  
Método Exegético I  
Psicología II  
Investigación Científica II  
Práctica I

**Sexto Semestre**

Teología Sistemática I  
Método Exegético II  
Hermenéutica  
Psicología III  
Pedagogía I  
Investigación Socio – Religiosa

**Séptimo Semestre**

Teología Sistemática II  
Exégesis I (Electiva)  
Homilética  
Pedagogía II  
Práctica II  
Proyecto de grado I

**Octavo Semestre**

Teología Contemporánea I  
Exégesis II (Electiva)  
Pedagogía III  
Proyecto de Grado II  
Electiva Profesional I  
Practica III

**Noveno Semestre**

Teología Contemporánea II  
Teología y Género

Conocimiento religioso y ciencia  
Electiva profesional II  
**Pastoral y organización Comunitaria**  
Ética

## **SEMINARIO BIBLICO ALIANZA DE COLOMBIA**

### **TECNICO EN BIBLIA Y TEOLOGÍA**

#### SEMESTRE I

Mis primeros pasos  
Evangelismo y Consolidación  
Caminando con Dios  
Grupos de Vida  
Verdades Fundamentales  
Pastoreo personalizado  
Doctrinas fundamentales

#### SEMESTRE II

Doctrinas fundamentales  
Espíritu Santo I  
Métodos de Estudio  
Obra Social  
**Liderazgo I (Administración)**  
Misiones I  
Teología del trabajo  
Historia de la Alianza  
Práctica ministerial

#### SEMESTRE III

Metodología de la Investigación I  
Ministerio Pastoral I: Vocación y Ministerio  
Antiguo testamento I  
Teología I (Dios, Biblia, Hombre)  
Cristología  
Nuevo Testamento I  
Práctica Ministerial I

#### SEMESTRE IV

Historia de la iglesia I  
Consejería Cristiana  
Hermenéutica Bíblica  
Homilética I: Tipos de sermones



Plantación de Iglesias  
Práctica Ministerial II  
Requisito de Grado: Antropología Cultural

## TECNOLOGIA E N BIBLIA Y TEOLOGIA

### SEMESTRE V

Psicología evolutiva  
Antiguo testamento II  
Teología II: Salvación y pecado  
Homilética II: Predicación Expositiva  
Liderazgo y Talento Humano  
Nuevo Testamento II  
Práctica Ministerial III

### SEMESTRE VI

Historia de la Iglesia II  
Cartas Pastorales  
**Administración Eclesiástica**  
Hebreo I  
Pedagogía I  
Ética Cristiana  
Práctica Ministerial IV  
Requisito de grado: Movimientos Religiosos Contemporáneos

## LICENCIATURA EN BIBLIA Y TEOLOGIA

### SEMESTRE VII

Hebreo II  
Teología III: Eclesiología, Angelología, Escatología  
Consejería en Crisis  
Misiones I desde la iglesia local  
Metodología de la Investigación II  
Romanos  
Práctica Ministerial V

### SEMESTRE VIII

Griego I  
Teología Contemporánea  
Pedagogía II  
Profetas del Antiguo Testamento  
Ministerio Pastoral II  
Apologética Bíblica  
Práctica Ministerial

## SEMESTRE IX

Griego II

Evangelios

Teología Latinoamericana

Exégesis

Iglecrecimiento

Fundamentos de Psicología Pastoral

Práctica Ministerial

Requisito de Grado: Proyecto o Seminario de Grado

Como podemos notar, en los planes de estudio presentados la presencia de materias relacionadas con la administración y la gerencia, son prácticamente nulas o insuficientes, por lo que cuando el pastor se enfrenta al liderazgo de una comunidad cristiana, tiene una amplia preparación teológica, pero muy poca administrativa.

## 4 DISEÑO METODOLÓGICO

Para responder a cada uno de los interrogantes propuestos en la investigación y dar cumplimiento a los objetivos propuestos, se escogió el método Descriptivo, con un enfoque positivista, aplicando un método inductivo

### 4.1 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

**Fuentes de información primaria.** La información utilizada, se recolectó directamente de los pastores de diversas iglesias cristianas

**Fuentes de información secundaria.** Se utilizaron instrumentos de ayuda tales como cuestionarios, libros, revistas, manuales, y toda la información recolectada de Internet.

### DELIMITACIÓN

La población de estudio específica fue la Iglesia Alianza Cristiana y Misionera Colombiana

### 4.2 INSTRUMENTOS

El instrumento aplicado para recolectar la información es un cuestionario

IMPORTANCIA DE LA PREPARACIÓN DE LOS PASTORES DIRECTORES  
DE IGLESIA EN EL ÁMBITO GERENCIAL EN LA IGLESIA ALIANZA  
CRISTIANA Y MISIONERA COLOMBIANA

ENCUESTA DE DIAGNOSTICO INICIAL SOBRE EL TEMA DE  
INVESTIGACIÓN

Lugar donde pastorea: Ciudad y sede \_\_\_\_\_

Se ha desempeñado como pastor director o titular de una iglesia: Si \_\_\_ No \_\_\_

1. Además de los estudios realizados en el seminario bíblico o en alguna institución teológica, ¿En qué áreas del Conocimiento ha profundizado su preparación intelectual? (Tenga en cuenta cursos, diplomados, pregrados o posgrados superiores a 6 meses):

Teología: \_\_\_ Pedagogía: \_\_\_ Filosofía: \_\_\_ Literatura: \_\_\_ Psicología: \_\_\_

Derecho: \_\_\_ Administración: \_\_\_ Gerencia: \_\_\_ Contabilidad \_\_\_ Otros: \_\_\_

¿Cuáles?: \_\_\_\_\_

2. ¿Cuáles de los siguientes aspectos ha enfrentado durante su desempeño ministerial?:

2.1. Realización, ejecución y evaluación de planes estratégicos y proyectos de trabajo. Sí \_\_\_ No \_\_\_

2.2. Dirección de equipos de trabajo. Sí \_\_\_ No \_\_\_

2.3. Gestión de recursos ante entidades gubernamentales y no gubernamentales. Sí \_\_\_ No \_\_\_

2.4. Analizar y aprobar informes contables. Sí \_\_\_ No \_\_\_

2.5. Presupuestar el desarrollo económico de la iglesia. Sí \_\_\_ No \_\_\_

2.6. Calcular costos de actividades y productos. Sí \_\_\_ No \_\_\_

2.7. Contratar y liquidar empleados. Sí \_\_\_ No \_\_\_

2.8. Diseñar y dirigir proyectos de construcción y reforma de templos. Sí \_\_\_ No \_\_\_

3. ¿Considera que ha tenido una adecuada preparación para afrontar las anteriores decisiones? Sí \_\_\_ No \_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

4. Está de acuerdo con la siguiente afirmación: *“Los pastores que dirigen las iglesias cristianas en Colombia, se desenvuelven en diferentes roles: Ministeriales, académicos, teológicos y entre otros administrativos; pero la preparación que reciben se enfoca ante todo en lo ministerial y teológico, sin embargo en su quehacer diario enfrentan problemas laborales, decisiones sobre informes contables, cálculo de costos de eventos, formulación, desarrollo*

*y evaluación de planes estratégicos y proyectos, dirección de equipos de trabajo, entre otros; es decir adelantan una gestión gerencial, para lo cual deberían prepararse en forma más adecuada buscando una mayor efectividad ministerial y más aún cuando las iglesias pequeñas no tienen los recursos para contratar profesionales en las diversas áreas por lo que los pastores tienen que desenvolverse en estas diferentes labores". Sí \_\_\_ No \_\_\_ ¿Por qué?*

---

---

---

5. Dentro de las funciones pastorales establecidos en las normas, estatutos y reglamento interno de nuestra institución ¿Se encuentran tareas administrativas y gerenciales? Sí \_\_\_ No \_\_\_
6. ¿Considera importante la preparación del pastor en el ámbito gerencial para un mejor desarrollo de su ministerio?: Sí \_\_\_ No \_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
7. ¿Estaría interesado en prepararse en esta área?: Sí \_\_\_ No \_\_\_ ¿Por qué?  
\_\_\_\_\_
8. ¿Existe centros educativos de nivel universitario de fácil acceso para usted? Sí \_\_\_ No \_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
9. ¿Existe limitaciones para prepararse en los aspectos básicos de la gestión gerencial? Sí \_\_\_ No \_\_\_ ¿Cuáles? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Muchas gracias por su colaboración, favor entregar esta encuesta en la mesa de inscripción.*

## ANÁLISIS ENCUESTA DE DIAGNOSTICO INICIAL SOBRE EL TEMA DE INVESTIGACIÓN

Encuestas Aplicadas **25**

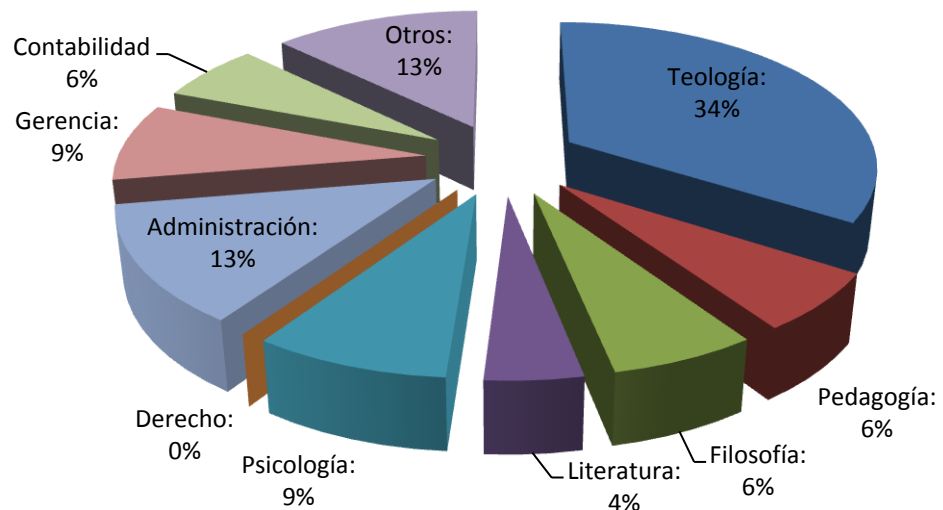
Se ha desempeñado como pastor director o titular de una iglesia: Si **25** No **0**

- Además de los estudios realizados en el seminario bíblico o en alguna institución teológica, ¿En qué áreas del Conocimiento ha profundizado su preparación intelectual? (Tenga en cuenta cursos, diplomados, pregrados o posgrados superiores a 6 meses):

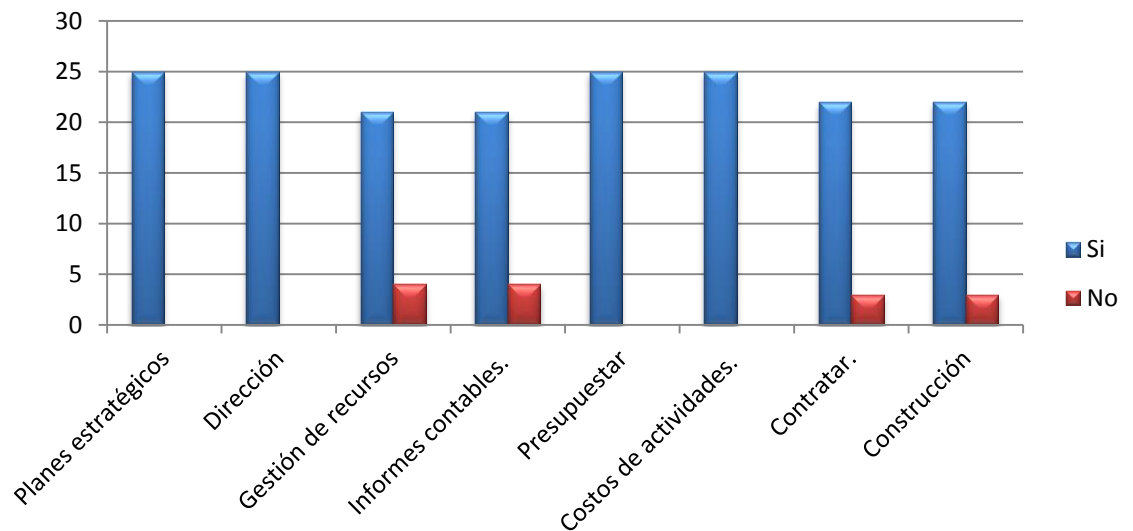
Teología:	16
Pedagogía:	3
Filosofía:	3
Literatura:	2
Psicología:	4
Derecho:	0
Administración:	6
Gerencia:	4
Contabilidad	3
Otros:	6

¿Cuáles?: inglés, Matemáticas. Locución, Geografía, Ed. Ambiental Salud Ocupacional.

### Encuestados



2. ¿Cuáles de los siguientes aspectos ha enfrentado durante su desempeño ministerial?:
- 2.1. Realización, ejecución y evaluación de planes estratégicos y proyectos de trabajo. Sí **25** No **0**
  - 2.2. Dirección de equipos de trabajo. Sí **25** No **0**
  - 2.3. Gestión de recursos ante entidades gubernamentales y no gubernamentales. Sí **21** No **4**
  - 2.4. Analizar y aprobar informes contables. Sí **21** No **4**
  - 2.5. Presupuestar el desarrollo económico de la iglesia. Sí **25** No **0**
  - 2.6. Calcular costos de actividades y productos. Sí **25** No **0**
  - 2.7. Contratar y liquidar empleados. Sí **22** No **3**
  - 2.8. Diseñar y dirigir proyectos de construcción y reforma de templos. Sí **22** No **3**



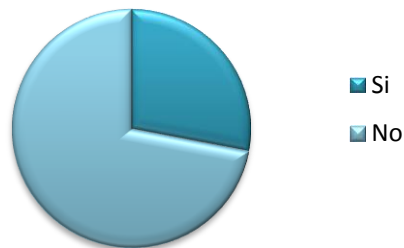
3. ¿Considera que ha tenido una adecuada preparación para afrontar las anteriores decisiones? Sí **7** No **18**

¿Por qué?

**Si:** Porque me he capacitado por cuenta propia, en especial aspectos administrativos.

**No:** Porque en los seminarios e institutos bíblicos, estos aspectos no se profundizaron lo suficiente.

### ¿Adecuada preparación?

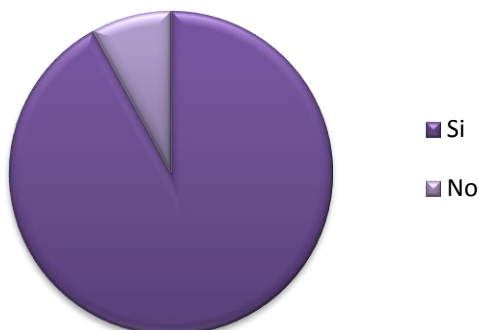


4. Está de acuerdo con la siguiente afirmación: *“Los pastores que dirigen las iglesias cristianas en Colombia, se desenvuelven en diferentes roles: Ministeriales, académicos, teológicos y entre otros administrativos; pero la preparación que reciben se enfoca ante todo en lo ministerial y teológico, sin embargo en su quehacer diario enfrentan problemas laborales, decisiones sobre informes contables, cálculo de costos de eventos, formulación, desarrollo y evaluación de planes estratégicos y proyectos, dirección de equipos de trabajo, entre otros; es decir adelantan una gestión gerencial, para lo cual deberían prepararse en forma más adecuada buscando una mayor efectividad ministerial y más aún cuando las iglesias pequeñas no tienen los recursos para contratar profesionales en las diversas áreas por lo que los pastores tienen que desenvolverse en estas diferentes labores”*. Sí 23 No 2 ¿Por qué?

**Si:** Porque lo seminarios no incluyen este tipos de materias en sus pensum académicos o lo trabajan de manera muy superficial.

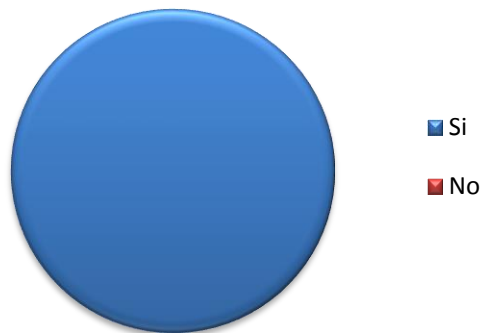
**No:** Porque debemos prepararnos solamente en los aspectos ministeriales y dejar de perder el tiempo en tantas decisiones administrativas

### ¿Diversos roles?



5. Dentro de las funciones pastorales establecidos en las normas, estatutos y reglamento interno de nuestra institución ¿Se encuentran tareas administrativas y gerenciales? Sí 25 No 0

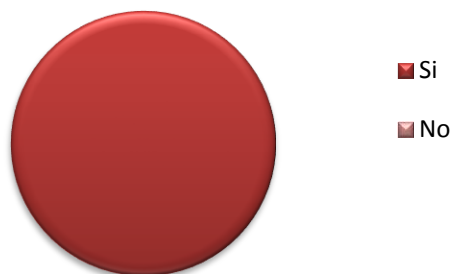
### Funciones





6. ¿Considera importante la preparación del pastor en el ámbito gerencial para un mejor desarrollo de su ministerio?: Sí **25** No **0**  
 ¿Por qué? De esta manera va a tener un adecuado manejo de lo administrativo y gerencial y podrá aprovechar mejor el tiempo para dedicarlo a lo ministerial.

### Preparación Gerencial



7. ¿Estaría interesado en prepararse en esta área?: Sí **25** No **0**  
 ¿Por qué? Es necesaria una mayor capacitación para realizar mejor mi trabajo.

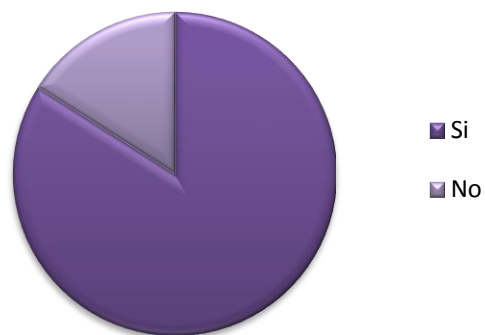
### ¿Desea Prepararse?



8. ¿Existen centros educativos de nivel universitario de fácil acceso para usted? Sí **21** No **4**

**No:** Vivo lejos de un municipio.

### Centros Educativos



9. ¿Existe limitaciones para prepararse en los aspectos básicos de la gestión gerencial? Sí **16** No **9**

¿Cuáles? No cuento con los recursos económicos y no tengo tiempo disponible



*Muchas gracias por su colaboración, favor entregar esta encuesta en la mesa de inscripción.*

## **5 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN**

### **PROCESAMIENTO Y TÉCNICAS DE ANÁLISIS**

Para preparar y procesar los datos se tabulo cada una de las respuestas obtenidas ubicadas en cada uno de los

Además como herramienta básica en aspectos del análisis descriptivo, presentación de resultados y graficas se utilizó la hoja electrónica de Excel.

# **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

## **7. CONCLUSIONES**

Luego de analizar los diferentes documentos y determinar diversas posiciones al respecto, concluimos que la preparación en el área administrativo y en especial gerencial para los pastores que dirigen iglesias de cualquier tipo y en especial de la iglesia Alianza Cristiana y Misionera Colombiana, es fundamental y no contradice para nada los postulados bíblicos y los principios de la fe cristiana.

## **8. RECOMENDACIONES**

- Los institutos bíblicos y seminarios teológicos, deberán establecer un programa de estudios en el que tenga una mayor relevancia a los aspectos directivos y administrativos.
- Además, deberán diseñar especializaciones y maestrías, que tengan como propósito la preparación gerencial del pastor cristiano.
- Finalmente, para los pastores involucrados actualmente en el servicio, deberán realizarse talleres y seminarios de actualización, respecto a temas administrativos, financieros y geenciales.

## BIBLIOGRAFÍA

ALLES, Martha. Desarrollo del talento humano: basado en competencias. 1a. ed. Buenos Aires: Granica, 2005. 360p.

BERNAL, Cesar. Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. 2a. ed. México: Pearson, 2006. 286p.

BOB, Nelson. Formas de motivar a los empleados. 1a. ed. Barcelona: Norma, 1997. 210p.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del talento humano. 3a. ed. Mexico: McGraw Hill, 2009. 624p.

CUESTA, Armando. Gestión del talento humano y del conocimiento. 1a. ed. Bogotá: Ediciones ecoe, 2010. 448p.

DAVIS, Keith. Comportamiento humano en el trabajo. 10a. ed. Mexico. McGraw Hill, 1999. 647p.

DESSLER, Gary. Administración de recursos humanos. 11a. ed. México: Pearson, 2009. 832p.

GONZALES, Fernando L. investigación cualitativa y subjetiva: Los procesos de construcción de la información. México: McGraw Hill, 2007. 156p.

HERZBERG Frederick. One more time: How do you motivate employees? En: Motivation: Harvard Business Review. 1991. 3-14p.

HOYOS, Rider. Metodología de la investigación: Orientación para el desarrollo de trabajos de grado. Cartagena: 2004. 28p.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS Y CERTIFICACION, Compendio tesis y otros trabajos de grado. Sexta actualización. Bogotá, ICONTEC, 2008. 110 p.

MCCLAIN, Gary. El gran libro de la gerencia de personal: maneras rápidas y fáciles de construir, motivar y cultivar un equipo de trabajo de primera clase. 1a. ed. Bogotá: Editorial panamericana, 2011. 285p.

MENDEZ, Carlos. Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigación. 3a. ed. Bogotá: McGraw Hill, 2007. 156p.

RODRIGUEZ, Joaquín. Administración moderna de personal, 7a. ed. México: Cengage learning, 2007. 712p.

ROSADO, Miguel. Método de la investigación y evaluación. México: Editorial Trillas, 2010. 253p.

WERTHER, William B. Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas. 6a. ed. México: McGraw Hill, 2008. 644p.

Aldo N. Broda Administración -Principios gerenciales para líderes cristianos

Wilfredo Calderón, La Administración En La Iglesia Cristiana. Miami, Florida, Editorial Vida, 1982.

## WEBGRAFÍA

<http://www.unibautista.edu.co/>

<http://unireformada.edu.co/index.php/teologia>

<http://www.unisbc.edu.co/>

<http://sebacdistancia.org/plan-de-estudios-sebac.html>

<http://www.desarrollocristiano.com/articulo.php?id=593>

<http://www.seminarioabierto.com/admin01.htm>

<http://csalazar.org/2008/04/24/administracin-de-la-iglesia-cristiana/>

<http://www.desarrollocristiano.com/articulo.php?id=432>

[http://ag.org/enrichmentjournal\\_sp/200401/200401\\_28\\_financial.cfm](http://ag.org/enrichmentjournal_sp/200401/200401_28_financial.cfm)