

Atlantic International University
A New Age for Distance Learning



T E S I S

ADMINISTRACION ECLESÍASTICA

MARTHA OLIVIA TREJO ROMERO

UB161980

ATLANTIC INTERNATIONAL UNIVERSITY

HONOLULU, HAWAII

ABRIL DEL 2013

TITULO

ADMINISTRACIÓN PASTORAL DE LA IGLESIA
Y LA COMBINACION DE MODELOS

PRESENTADA
PARA EL DEPARTAMENTO ACADEMICO
DE ESTUDIOS SOCIALES Y HUMANOS ESPECIALIDAD EN TEOLOGIA
EN CUMPLIMIENTO PARCIAL DE LOS REQUISITOS
PARA OBTENER EL GRADO DE LICENCIATURA DE ESTUDIOS TEOLOGICOS

AUTORA

MARTHA OLIVIA TREJO ROMEO

INDICE DEL CONTENIDO

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO.....	4-5
OBJETIVOS.....	0-6
INTRODUCCION.....	0-7
CAPITULO I.....	8-13
RAZONES PARA UNA ADMINISTRACION EFICAZ	
A. Etimología de la palabra	
B. Trasfondo Bíblico	
C. Sistema tradicional	
D. Necesidad del cambio	
CAPITULO II.....	14-27
MODELO ADMINISTRATIVO	
A) Elección del nuevo modelo de administración	
B) Organigrama	
C) Descripción de liderazgo	
CAPITULO III.....	28-38
PERFIL DE LIDEREZGO	
A. El Pastor	
B. Pastores Asociados.	
C. Diáconos	
D. Ministros y Líderes departamentales y sociedades	
CAPITULO IV.....	39-46
METODOLOGIA DEL TRABAJO	
A. Administración por áreas	
B. Ejecución del proyecto	
CAPITULO V.....	47-50
A. Grafica de control	
B. Conclusión	
BIBLIOGRAFÍA.....	-51

AGRADECIMIENTO Y DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

Mi Agradecimiento primeramente Al Dios y padre de Nuestro Señor Jesucristo, Al sabio y soberano señor creador de todo, dador de la gracia, quien en su presciencia tuvo a bien escogerme para esta noble carrera ministerial, la cual con temor reverente, la estimo y abraza con pasión. El cual ha hecho abundar en mi su gracia e inteligencia para alabanza de su gloria.

Gracias a Esta noble Facultad: AIU Internacional. Escuela de grandes logros para muchos, que al igual que yo hemos sido formados y desafiados a cumplir nuestras metas, que a pesar de la edad de algunos estudiantes no tienen límites establecidos, fueron las palabras de la Lic., Linda Ochoa. Gracias a mis asesores Telesforo Gonzales y Silvia Stavió, las personas que con más frecuencia consulte, y por cierto muy atinadas en sus recomendaciones para mis tareas asignadas, a la señorita Linda Collazo quien me asiste hasta el día de hoy.

No hay palabras para tan profundo agradecimiento. Lo único que sé que estoy a un paso de esta larga jornada para llegar a la meta establecida, camino lleno de retos y temores, confusión y angustia por no saber si se cumplían las expectativas académicas para esta carrera de Licenciatura en Teología. Gracias a Dios. A él sea la gloria y honor desde ahora y para siempre.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi familia: primeramente a mis padres, aunque ya no están; siempre supe que su apoyo era incondicional. A mi amado esposo al hombre de Dios que tengo a mi lado. Juan Martín López, por darme la oportunidad en esta aventura del querer saber, e impulsarme y apoyarme tanto moral y económicamente, así como también en lo espiritual, no hay palabras que expresen mi amor y gratitud hacia ellos. A mis dos hijos, Jahaziel y Eliab, porque aunque nunca dijeron nada al respecto, tampoco se quejaron por falta de atención durante las horas de mis tareas, se que su apoyo fue desmedido, les amo.

A alguien muy especial para mi vida a mi querida sobrina Abigail, quien se constituyó en mi constante reto e inspiración, a Edelmira mi hermana, quien siempre tiene una palabras de aliento para mi vida, a Flor mi apoyo incondicional; tú sabes a que me refiero. Les amo Dios lo sabe.

A la Iglesia Asambleas de Dios en México, por la oportunidad de dejarme ejercer un ministerio desde el año de 1979. Y que hasta la fecha ha estado vigente mi compromiso en la obra pastoral. Gracias a la Iglesia Monte Horeb una gran Iglesia, de entrega y pación a la obra de Dios, "verdaderamente les amo" porque a pesar de mi inexperiencia y muchas limitaciones al llegar a ellos, tuvieron paciencia para el desarrollo de mi tarea pastoral, gracias por sus aportaciones financieras, su fidelidad y entrega a la obra de nuestro Señor Jesucristo no ha sido en vano, me han ayudado a fermarme en esta noble tarea ministerial.

No es solo una carrera terminada, aún queda mucho camino por recorrer, pero lo haremos juntos, siempre pensando en que cada logro se hace en equipo y ustedes: mi familia, la Iglesia son un verdadero equipo para este logro. Dios les bendiga.

OBJETIVOS

I- Objetivo principal

- 1) Dentro del liderazgo pastoral hay muchas facetas: una de las principales es la administración; en cada una de las áreas del ministerio pastoral, y el objetivo principal es poder aplicar cada una de las lecciones elaboradas en esta materia y aplicarlas en el campo de trabajo pastoral, ya que la administración y liderazgo son fundamentales para el buen funcionamiento de la Iglesia. Es una forma de conducir a la iglesia rumbo a la madurez espiritual y crecimiento numérico.

II- Objetivos generales.

- 1) Puesto que la Iglesia es un desafío continuo, a través de este material de consulta se tendrán herramientas para enfrentar los cambios de la sociedad, e innovar estrategias de trabajo y capacitación de liderazgo continuo, para que la Iglesia siga creciendo no solo en número, sino en conocimiento y en carácter espiritual.
- 2) Debido a la gran variedad de modelos administrativos existentes; la combinación de modelos que se implementara en este material, será con el fin de mejorar las estrategias de trabajo y administración local.
- 3) Cada pastor en su visión y misión y bajo la unción del Espíritu Santo, hará lo pertinente para que cada miembro de la Iglesia resulte edificado e integrado al ministerio de las diferentes áreas de trabajo propuesto en este modelo.
- 4) Cada Iglesia en su soberanía y discernimiento del Espíritu Santo, hará equipo con su pastor y pastores asociados, acomodando a cada líder en su lugar y descubriendo líderes en perspectiva, puesto que ese es el verdadero desarrollo de la Iglesia: ganar, formar y edificar.
- 5) En esta tesis se ha seleccionado uno de los modelos que se recomienda en la Constitución y el reglamento de la Iglesia local del Concilio al cual pertenezco preferentemente la "Combinación de Modelos" ya que se pueden abarcar tanto ministerios, sociedades y departamentos.

INTRODUCCION

Una Tesis basada en la administración; siempre va a tratar sobre planificación organización, dirección, y control de recursos tanto humanos, materiales, financieros y tecnológicos, de esa manera se dará conocer lo relacionado con dicha empresa.

En el caso de la administración eclesiástica. Para obtener el máximo rendimiento y beneficios posibles, la mayoría de las ocasiones va encaminando al beneficio espiritual y social de la comunidad, puesto que los verdaderos fines que persigue la organización eclesiástica es bendecir a la comunidad donde se encuentra situada.

En cuanto al contexto Bíblico y justificación de la administración eclesiástica; sabemos que: La Iglesia está fundada sobre la roca solida de la verdad, planificada por Cristo y edificada sobre el fundamento de los apóstoles y profetas, siendo la principal piedra del ángulo Jesucristo. (Efesios 2:20- Mateo 16:18). Si hablamos de la solidez de la Iglesia, tanto Universal como Nacional y local, sabemos que está en las manos del creador y en el trabajo de los ministros llamados por Dios y la visión y participación de los creyentes comprometidos.

En cuanto al carácter y formación ética de la Iglesia Evangélica Pentecostés: Sus valores Bíblicos le permiten vencer obstáculos y desarrollar un crecimiento integral en un mundo adverso. Su autoridad radica en el hecho de que hemos sido enviados por el Señor Jesucristo y dotados con los recursos suficientes para ejercer un ministerio que impulse el crecimiento integral de la Iglesia en su comunidad y contexto social.

Hay una base bíblica sobre los fundamentos teológicos de la administración. Se espera de cada uno de nosotros como administradores de la obra de Dios, lo hagamos de una manera sabia y eficiente, algún día tendremos que dar cuenta de nuestra administración, cuando nos encontremos ante el Señor de la obra, el cual nos dirá: venid benditos de mi Padre por cuanto lo hiciste a uno de estos mis pequeños a mi lo hiciste.

La administración exige que nos comprometamos a organizar la obra para lograr sus metas enfocando la utilización de los recursos y cosas, la dirección, el enfoque de las personas y reclutamiento de liderazgo, y que evaluemos el trabajo realizado, no como recurso sino como participantes en el esfuerzo ministerial. Cada uno cuenta en la obra, aun el que cree no saber nada cuanta para ser enseñando, y el que sabe para unirse al esfuerzo del trabajo, así que multipliquemos esfuerzos para lograr el propósito para el cual fuimos llamados a esta obra gloriosa. "La Iglesia".

CAPITULO I

RAZONES PARA UNA ADMINISTRACION EFICAZ

1. Etimología de la palabra administración

- i. La definición de la palabra administración tiene una gran connotación, con el tema en cuestión, puesto que se aplica a las diferentes empresas, grandes, medianas y pequeñas. Es una palabra muy antigua, pero que sigue teniendo una gran demanda elemental en todo el mundo empresarial y bien podemos aplicarla a la iglesia de hoy día.
- ii. Esta palabra en sus raíces etimológicas nos ofrece un trasfondo enriquecedor, la palabra viene del latín y significa: Acción de administrar; es un término compuesto por dos vocablos: “Ad-ministrar” y significa conjuntamente “Servir”, llevando en forma implícita en su sentido, como una actividad cooperativa, que tiene el propósito de servir para lograr los objetivos. La palabra servir; destaca su origen etimológico cuando expresa ambos conceptos de cooperación y servicio para el logro de los objetivos. Por supuesto que se puede aplicar el término a la Iglesia, puesto que cada feligrés en función de su liderazgo, trabajan en conjunto para lograr los objetivos propuestos.
- iii. Según la teoría de la administración; “Es una ciencia”. Esta ciencia nos sirve para saber cómo se verá una empresa en el futuro. Se le ha dado una definición que podría contarse entre una de las mejores, puesto que es el medio por el cual se organizan y dirigen los recursos tanto materiales como humanos, para producir un servicio en el cual todos estemos involucrados y se dé el rendimiento requerido para lo cual la empresa les ha solicitado. Tanto los factores que intervienen, los procesos que se ejecutan, las interrelaciones que se desarrollan y posibles efectos, son las cosas que se expresan en la teoría de la administración; y que están influidos por la interpretación del que la formulo.
- iv. Esta ciencia llamada administración contribuye a desarrollar la cultura profesional sobre una de las actividades más importantes en cualquier sociedad, es esencial para asegurar la coordinación de los esfuerzos individuales, en el que se debe establecer un medioambiente en el que las personas logren los objetivos y metas con los recursos disponibles para obtener resultados finales.
- v. Está considerada como “ciencia y arte”: la ciencia proporciona el conocimiento, experiencia, regularidades y principios; el arte es el medio en que se aplica la creatividad de los conocimientos e instrucciones específicas.

2. Trasfondo Bíblico.

- i. Hay una relación muy estrecha entre los conceptos modernos de administración y las Sagradas Escrituras. La Biblia puede ser un buen libro de consulta sobre los temas de administración ya que contiene métodos y estrategias gerenciales, que bien pudieran ser considerados por especialistas en el tema. El termino gerente; tal vez no aparece, pero se trata de uno que atiende los asuntos de interés político, comercial, civil, militar y religioso. En la actualidad se le denomina; administrador o gerente. En las Sagradas Escrituras en el Nuevo Testamento se describe a un administrador con las capacidades de un Superintendente. Desde la Antigüedad en el mundo hebreo se tienen referencias de diversos puestos relacionados con administración como lo es el caso del Sacerdocio levítico, así como el administrador en la corte real, o el Jefe de Guerra.
- ii. Se puede tener una definición más clara sobre el tema de administración Bíblica cuando pensamos en los tiempos de Adán en los primeros seis capítulos de Génesis, cuando tenía que darle correcta atención a la tierra y todo lo que le rodeaba, fungió como el primer hombre administrador de los recursos disponibles en el jardín del Edén. Génesis 2:15. Y tomo Dios al Hombre y lo puso en el Huero de Edén para que lo labrase y guardase. Esto implica que las instrucciones de Dios fueron que él se haría cargo de todo el trabajo que se generaría en ese lugar. Por deducción entendemos que la administración era un hecho; y dicho modelo seria para todas las generaciones.
- iii. Otro de los sistemas administrativos fue el sistema patriarcal el cual se hizo prominente en toda la tierra, que se baso en la centralización del poder dado al jefe de familia o de tribus, el cual fue muy apropiado en una época en que la tierra era el medio de producción y de riquezas.
- iv. Cuando el Pueblo de Israel se introdujo en Egipto; José era el administrador del Faraón, fungió como primer ministro y fue quien por su estrategia administrativa logro que el hambre no se agudizara en toda la tierra (Génesis 41:37-57).
- v. Uno de los periodos marcados de este tipo de gerencias patriarcales del Antiguo Testamento fue el de Moisés, el cual dirigió los asuntos nacionales del pueblo hebreo llamado Israel, por más de cuarenta años, esto habla de un periodo de hace más de tres mil años.

Este caudillo libertador llamado Moisés hizo uso de la delegación de autoridad a personas de toda su confianza, dándoles autoridad sobre asuntos ordinarios y así poder dedicarles más tiempo a los asuntos de gran trascendencia. Fue administrador del sistema militar, del orden sacerdotal levítico, el poder judicial; hizo uso del trabajo en equipo dándole así un carácter participativo al pueblo.

- vi. Entre estos ejemplos Bíblicos de administración encontramos a Jesús de Nazaret, En cuanto a la administración de los negocios del reino conferido por su Padre; Cristo enseñó sobre el siervo malo y negligente el cual no supo administrar los bienes que se le confiaron Mateo 25: 14-30., pero elogio al que multiplico lo que se le confió y dijo: Porque al que tiene le será dado y tendrá más; y al que no tiene aun lo que tiene le será quitado; al tal se le llama siervo inútil, negligente, o administrador inútil.
- vii. Cristo y sus cambios paradigmáticos, quien con sus enseñanzas cambio la cultura de su tiempo, cambio la actitud de la gente con su ejemplo, tanto sus colaboradores y contemporáneos fueron agentes de cambio hasta la actualidad, los cambios más notorios entre ellos fue la injusticia social transformada, la cual requería de siervos honestos, temerosos y bondadosos y sobre todo buenos administradores e todo sentido.
- viii. El apóstol Pablo es uno de los más trascendentes en cuanto al cambio de actitud, el cual dijo: “No os conforméis a este siglo sino transformaos por medio de la renovación de vuestro entendimiento (Romanos 12:2) Es claro desde este punto de vista del apóstol, el querer que la gente pensara en cambios desde el interior para mejorar todo el entorno social. “Transformarse en la mente a la teoría administrativa”, estableciendo cambios en cuanto a la visión y misión, para comprobar cuál es la visión de Dios y su voluntad agradable y perfecta. Un cambio estructural tanto de habilidades gerenciales, así como de evidentes resultados de su compromiso con la transformación de la organización, para el cumplimiento de las metas, según el ministerio para el cual fuimos llamados.
- ix. Una de las recomendaciones del apóstol Pablo a Timoteo 1 Timoteo 3:1-10. El cual describe la destreza administrativa de los obispos: que gobierne bien su casa, que tenga a sus hijos en sujeción, con toda honestidad. Pues el que no sabe gobernar su propia casa, ¿cómo cuidara la Iglesia del Señor? Así encontraremos cada capítulo epistolar, como lo es la administración de los dones y ministerios y la doctrina como fundamento de la iglesia en su administración.

3. Sistema tradicional

- i. En el sistema administrativo tradicional, se sabe de pastores sobrecargados de trabajo y desgaste físico, poco rendimiento y muchas fallas en la ejecución de las tareas para poder involucrar a todo el liderazgo; la carga se vuelve más pesada para él.
- ii. En el libro de los Hechos Capítulo 6. Encontramos una queja de los discípulos por la razón de que se estaban descuidando algunas áreas, especialmente el de la atención a las viudas de los griegos, y pensaron que era por discriminación, pero la razón era otra; los apóstoles no podían tener los ojos puestos en todas las necesidades que se presentaban. Tenían buenas intenciones pero no los métodos y las estrategias correctas para la ejecución del trabajo, así que había fallas administrativas. Tuvieron que modificar el estilo que habían adoptado para mejorar la atención que debían dar a sus feligreses, e invitaron a otros feligreses a unirse en la tarea.
- iii. En el sistema tradicional administrativo; normalmente quienes sostienen el trabajo tanto financiero como físico, son el 20% de los congregantes el otro 80% solo ven como se hacen las cosas y en la mayoría de las ocasiones resulta ser una carga para unos cuantos y todo el trabajo recae en los mas responsables y apasionados de su liderazgo. De esa manera no se alcanzan a cubrir todas las necesidades, y los objetivos quedan inconclusos, por consiguiente al finalizar el año la frustración y la decepción se hace presente en aquellos que si desempeñaron su trabajo pero que no lograron sus metas.

SISTEMA TRADICIONAL	MODELOS ACTUALES
Un líder	Un director
1. Decisiones de arriba hacia abajo	1. Decisiones ambas direcciones
2. La calidad es responsabilidad de un área	2. La calidad es responsabilidad de todos
3. Administración por aéreas	3. Administración interdependiente
4. Sistema autoritario	4. Sistema de consenso
5. Organización rígida	5. Organización flexible
6. Información lenta	6. Información rápida y eficaz
7. Competencia	7. Competitividad
8. Individuales	8. Análisis Estratégico

- iv. De allí se desencadena la necesidad de hacer cambios pertinentes a fin de modificar las estrategias de trabajo, en donde estén involucrados la gran mayoría, en el que se hace conciencia del trabajo de la “Iglesia” y se despierta el interés a un liderazgo fuerte y apasionado por su vocación. Hay dos formas o sistemas de administración en las cuales la mayoría de las Iglesias están desarrollando su trabajo: el sistema tradicional y el modelo moderno.

4. Necesidad del cambio

- i. Los cambios son pertinentes en el nuevo modelo de administrativo. Se pretende lograr que todos estén involucrados, facilitar la tarea, cubrir las necesidades más apremiantes. Una sola persona no puede lograr los objetivos, tampoco el 20% de la congregación, así que se requiere de un modelo nuevo para que al menos el 50% o el 60% de los congregantes estén involucrados en las diversas tareas de la Iglesia, en tal caso; hay que romper los paradigmas, luego el miedo al cambio. Incluso romper patrones de conducta, tradicionalismos y en lo sucesivo cambiar nosotros mismos; Pero hay que saber por qué y para que cambiar
- ii. Necesitamos reevaluar el sistema administrativo tradicional para que resulte en nuevos planteamientos de ideas, en el que interactúan un conjunto de recursos humanos y materiales de manera dinámica, que al ejecutarse causen impacto en la sociedad tanto interna como externa. Los cuales abarcaran varios aspectos. Hay que marcar fuerzas y debilidades de la administración actual, para poder hacer cambios urgentes y necesarios; en todo el mundo los procesos de cambio son cada vez más dinámicos, los adelantos de la tecnología nos ayudaran en los avances en la administración eclesiástica.
- iii. Necesitamos templos más grandes. Antes las Iglesias estuvieron construidas en terrenos que solo median 250 m². Hoy por las exigencias de los Municipios y Ciudades, por que las instalaciones estén más adecuadas, exigen estacionamientos suficiente porque la gran mayoría de los feligreses cuentan con un vehículo, Hoy son edificios modernos en el que se alberguen cientos y hasta miles de personas, en algunos casos los pastores pareciera que dirigen una empresa y no una Iglesia, debido a la calidad y cantidad de feligreses que pastorean, ya no es un solo pastor, ahora se trata de pastores asociados, o ministerios asociados.

- iv. La necesidad de cambio administrativo, para mejorar la atención en el entorno social. Pues entre más feligreses haya en una congregación, mas familias, e individuos que generaran cambios en la sociedad, mejores personas, mejores ciudadanos, mejores padres de familias, mejores jóvenes en las escuelas y mejores empleados en las empresas, más integridad y honestidad: en fin; son expectativas dinámicas y cambios sociales.

- v. Necesitamos más seguridad en nuestro entorno social, no solo nacional sino a niveles internacionales, puesto que en cada país hay cientos de Iglesias, y no digo cientos son miles de iglesias evangélicas planeando estrategias para hacer del ser humano una persona regenerada con la ayuda de Dios y de su Espíritu Santo. En este año 2013, en uno de las comunicados “Aconteceres Cristianos” se ha dado la noticia “Mensajeros de la paz” informa del pentecostalismo. El informe destaca que el número de los pentecostales en el mundo es de 630 millones es decir, el 70% de los 900 millones de pentecostales que hay en el mundo, y uno de los datos más alentadores; es que las Iglesias evangélicas en Brasil son de un RAPIDO CRECIMIENTO Debido al mover del Espíritu Santo, el generador del poder. Esto prueba y comprueba que el gran interés de los evangélicos es trabajar más en razón de la transformación de la sociedad, por los medios espirituales.

CAPITULO II

MODELO ADMINISTRATIVO

2. I. Elección del nuevo modelo de administración

- i. Para una nueva forma de administración, se ha tomado como referencia de “La Constitución del Concilio Nacional de Las Asambleas de Dios. Libro II. Artículo VI- Para implementar “La combinación de Modelos”. En dicha constitución hay un texto referido para este tipo de modelos que a continuación se cita: “Los modelos de administración pueden combinarse de acuerdo a la necesidad de cada Iglesia local. Cualquiera que sea el modelo que la Iglesia local escoja. Deberá comunicarlo a la directiva de su Distrito”.
Libro II Artículo VII. Asumiré el compromiso con los oficiales nacionales y distritales de participar de las actividades respectivas, así como de respetar nuestro sistema de gobierno eminentemente congregacional y representativo para la Iglesia local.
- ii. Esta herramienta proporcionada por: El Concilio de las Asambleas de Dios en México, ha recomendado diversas formas para trabajar con éxito; existe una variedad de modelos en la “Constitución” y en el “Reglamento de la Iglesia Local” que se pueden implementar a fin de mejorar las estrategias de trabajo y administración; pero es seguro que cada pastor en su visión y misión y bajo la unción del Espíritu Santo, hará lo pertinente para que la Iglesia sea mejor administrada; y cada miembro resulte edificado e integrado al ministerio de las diferentes áreas de trabajo dentro de la Iglesia. Aunado al manual constitutivo y reglamento eclesiástico existente; se ha dado la soberanía al pastor y a la Iglesia local, para que elija cualquiera de los modelos de trabajo presentados en dichos documentos.
- iii. El pastor titular ha de elegir cualquiera de los modelos existentes. Por ejemplo: “El modelo de Sociedades y Departamentos” o bien “El modelo de Ministerios” como también existe “El modelo de Células” (Grupos familiares) y el de “La Combinación de Modelos”, pues cada uno de los modelos presentados son importantes y tiene su eficacia al desarrollarse. Pero sobre todo el pastor a de elegirá el que mejor se acomode a las necesidades de la Iglesia que pastorea, tratando de acomodar a cada líder en su lugar y descubriendo talentos, dones y ministerios y líderes en perspectiva. Porque ese es el verdadero desarrollo de la Iglesia: ganar, formar, edificar.

- iv. En la Constitución del Concilio, Asambleas de Dios México “Registro constitutivo SGAR/164/93” asociación religiosa. En el País y en todo el mundo, ha dado soberanía a la Iglesia poder seleccionar su propio modelo que se ajuste a las demandas y necesidades locales. Por eso se ha hecho la selección en este caso la “**Combinación de Modelos**” puesto que se puede ajustar tanto ministerios, sociedades y departamento dentro de la Iglesia, y dar atención a todas las edades, desde la edad de un infante de cuna, hasta los más ancianos dentro de una institución eclesiástica. Un modelo completo que en este caso podrá llenar las expectativas de cualquier congregación y necesidades de un pastor.

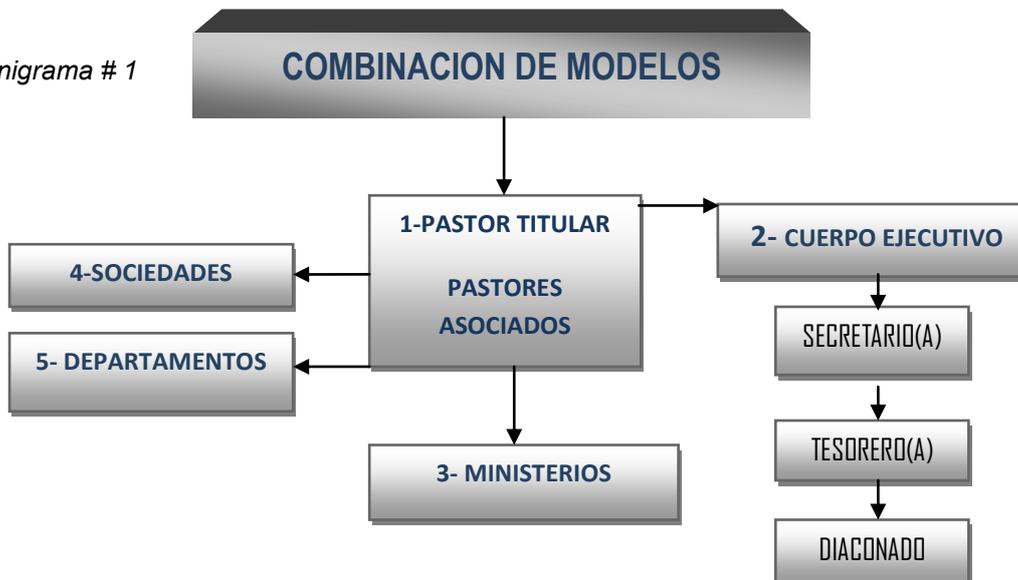
2.2. ORGANIGRAMAS DEL NUEVO MODELO ADMINISTRATIVO

Administración de diferentes ministerios, sociedades y departamentos, los cuales abarcan las necesidades espirituales, educativas y sociales de la Iglesia.

Áreas ocupadas por personas especializadas que ocupan puestos de dirección. A continuación: Pastor titular, pastores Asociados. El Diaconado, Ministerios, Coordinadores de Sociedades Y Directores de los distintos Departamentos, los cuales deben ser líderes con un perfil definido y de buen testimonio.

(1 de Timoteo 3:7-10) También es necesario que tengan buen testimonio de los de afuera, para que no caigan en descredito y en lazo del diablo. Los diáconos asimismo deben ser honestos, sin doblez, no dado a mucho vino, no codiciosos de ganancias deshonestas; que guarden el ministerio de la fe con limpia conciencia. Y estos también sean sometidos a prueba primero, y entonces ejerzan el diaconado, y son irrepreensibles.

Organigrama # 1



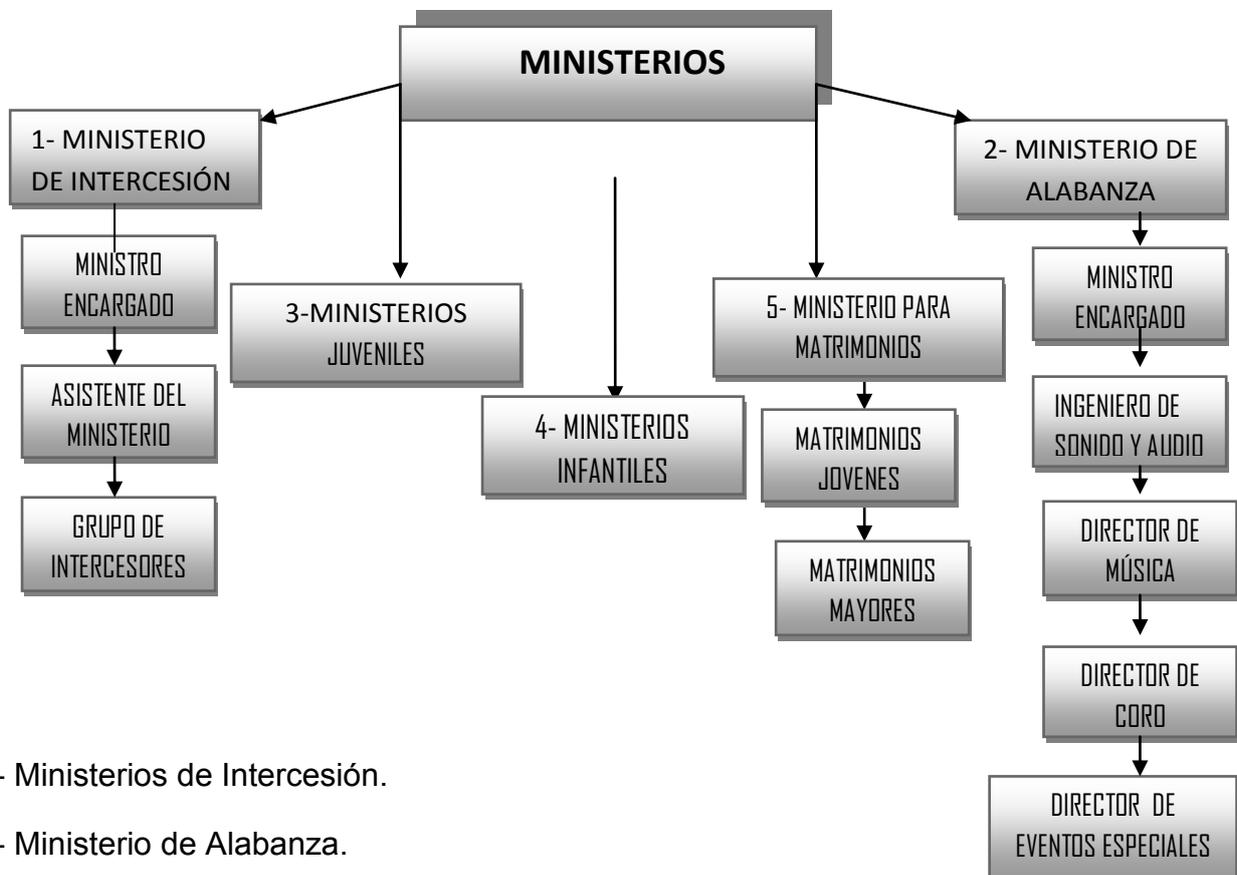
ii. Cuerpo Ejecutivo (Gobierno Local)

Junta Administrativa de Gobierno. (Artículo III página 23). Reglamento de la Iglesia local, constituida por el Cuerpo Ejecutivo: Perteneciente a este el pastor, el pastor asociado o pastores asociados, la diaconía, el secretario general, el tesorero general.

Colaborar en la elaboración del programa anual de actividades, aprueba y participar en el establecimiento de nuevas Iglesias y su respectiva supervisión, son quienes dan aprobación de informes de los diferentes directivos, así como los informes del pastor

Organigrama # 2

iii. Ministerios



1- Ministerios de Intercesión.

2- Ministerio de Alabanza.

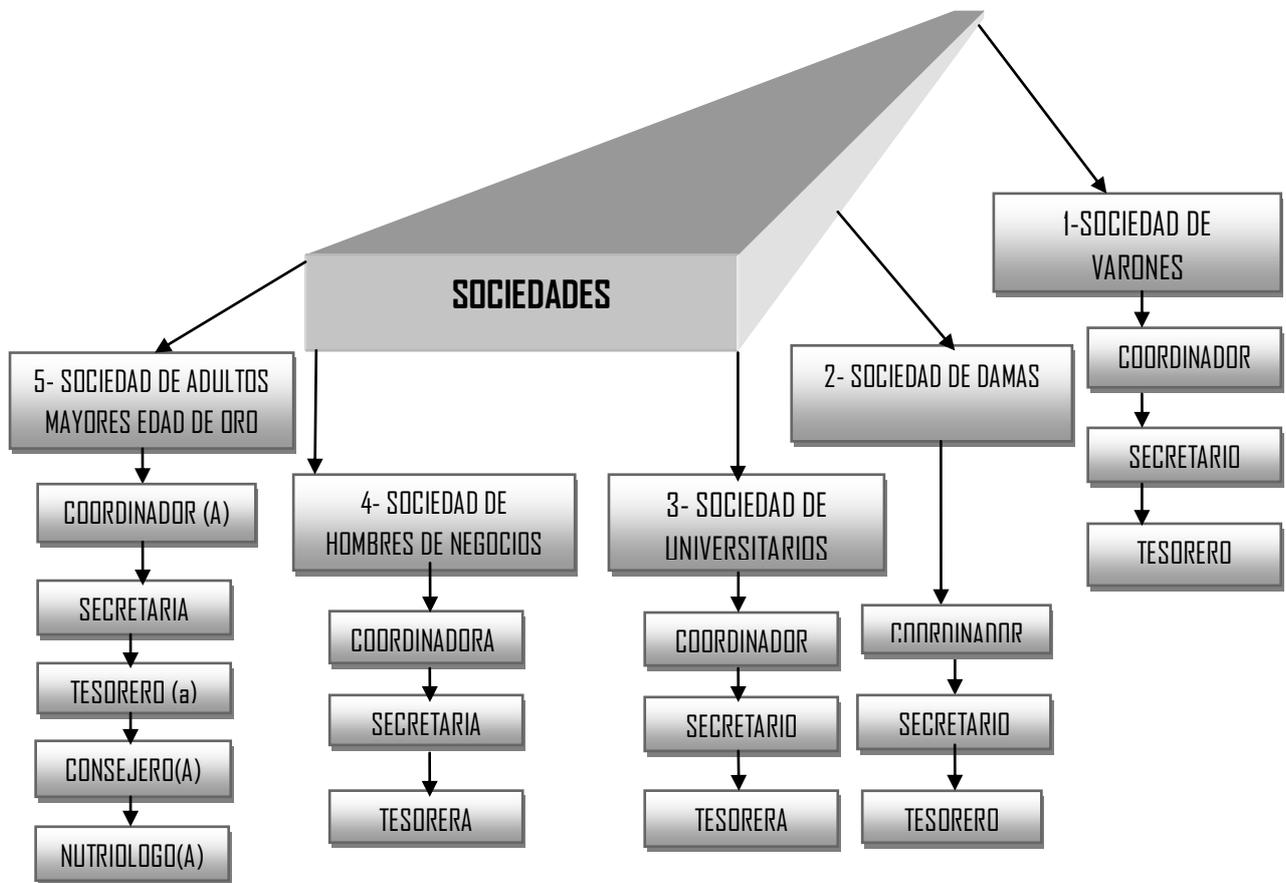
3- Ministerio para Matrimonios Jóvenes y Adultos

4- Ministerios Juveniles

5- Ministerios Infantiles

Organigrama # 3

iv. Sociedades



1. Sociedad de Varones
2. Sociedad de Damas.
3. Sociedad de Universitarios.
4. Sociedad de Hombres de Negocios.
5. Sociedad de Adultos mayores. (Edad de Oro)

Nota- Cada una de estas sociedades no solo trabajan dentro de la Iglesia, sino que además coordinan eventos para la comunidad fuera de la Iglesia.

Organigrama # 4-

v. Departamentos

1- Educación Cristiana.

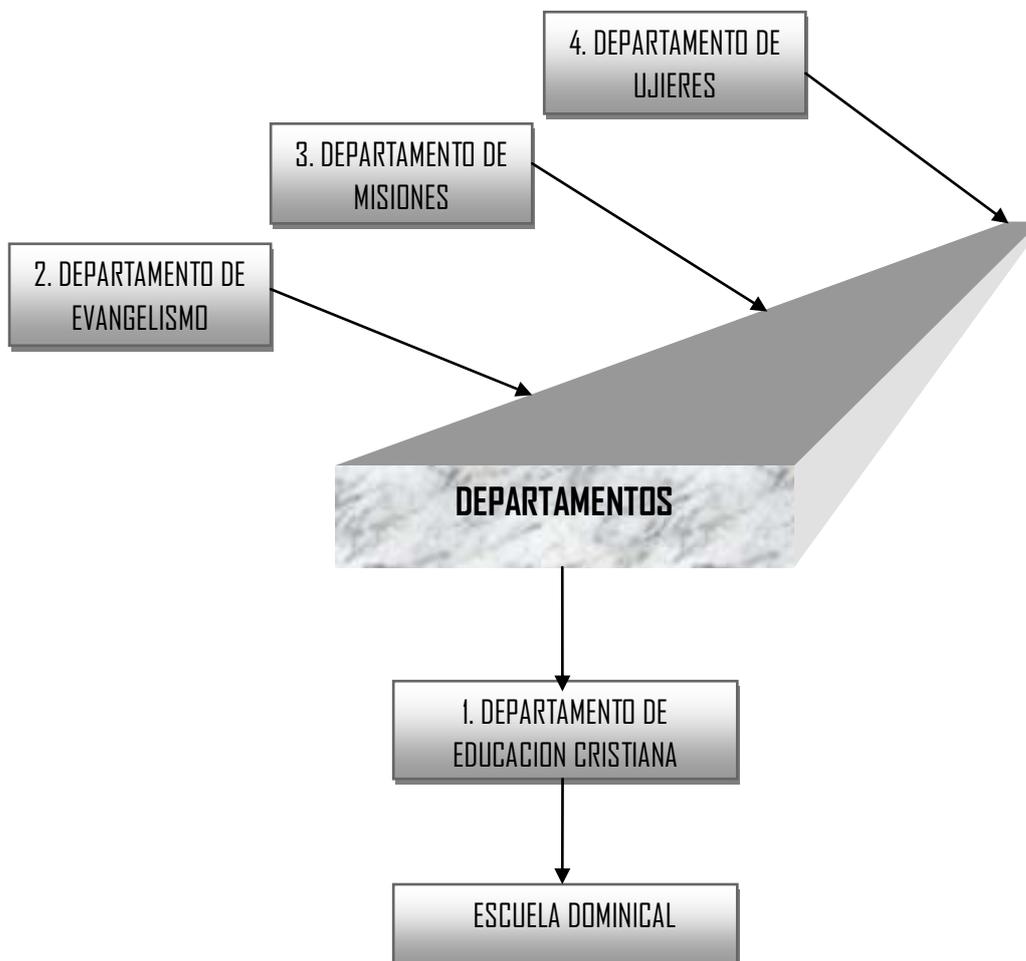
➤ Escuela Dominical.

2- Departamento de Evangelismo

3- Departamento de Misiones

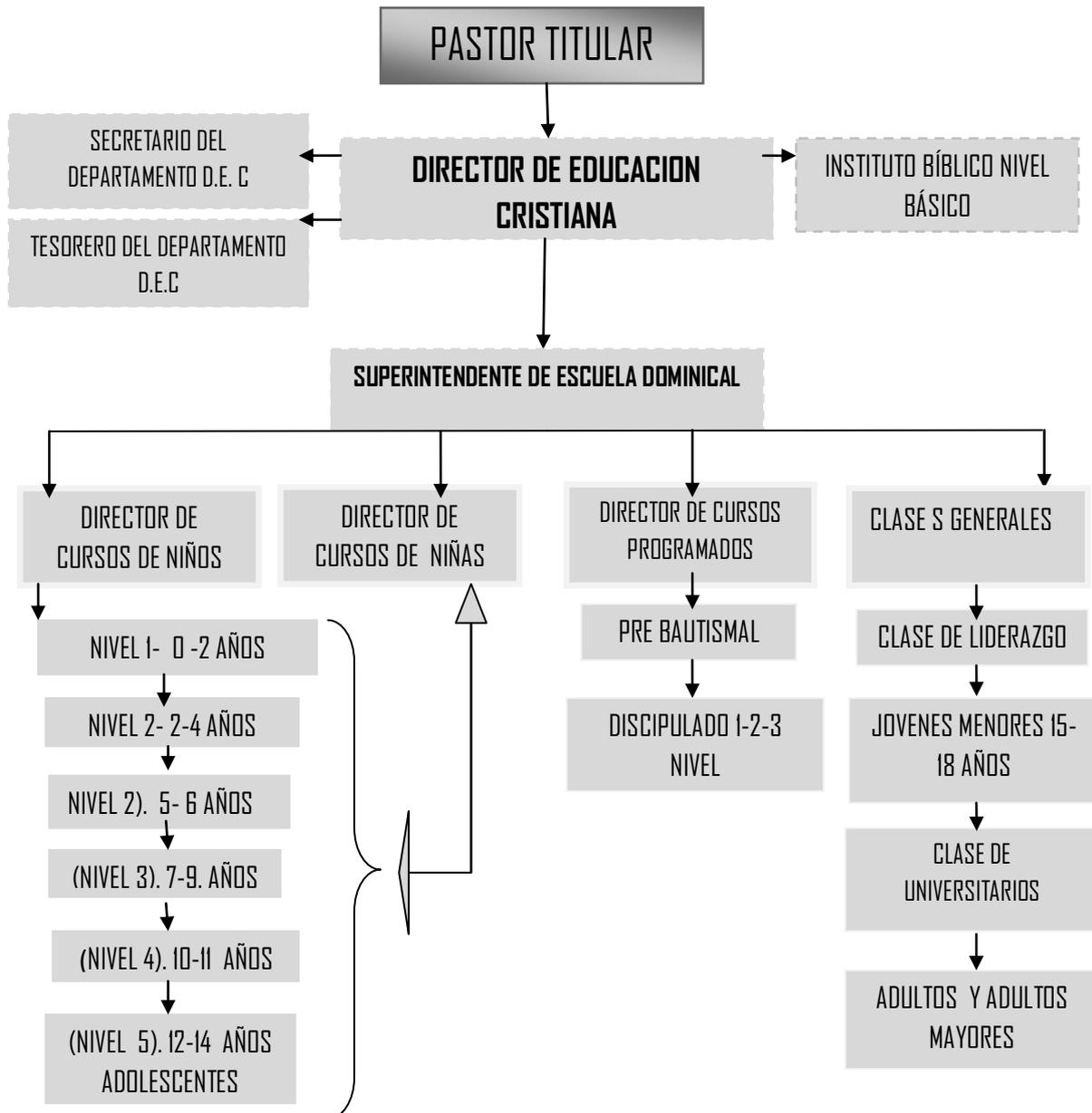
4- Departamento de Ujieres

5- Departamento de Multimedia y Publicidad



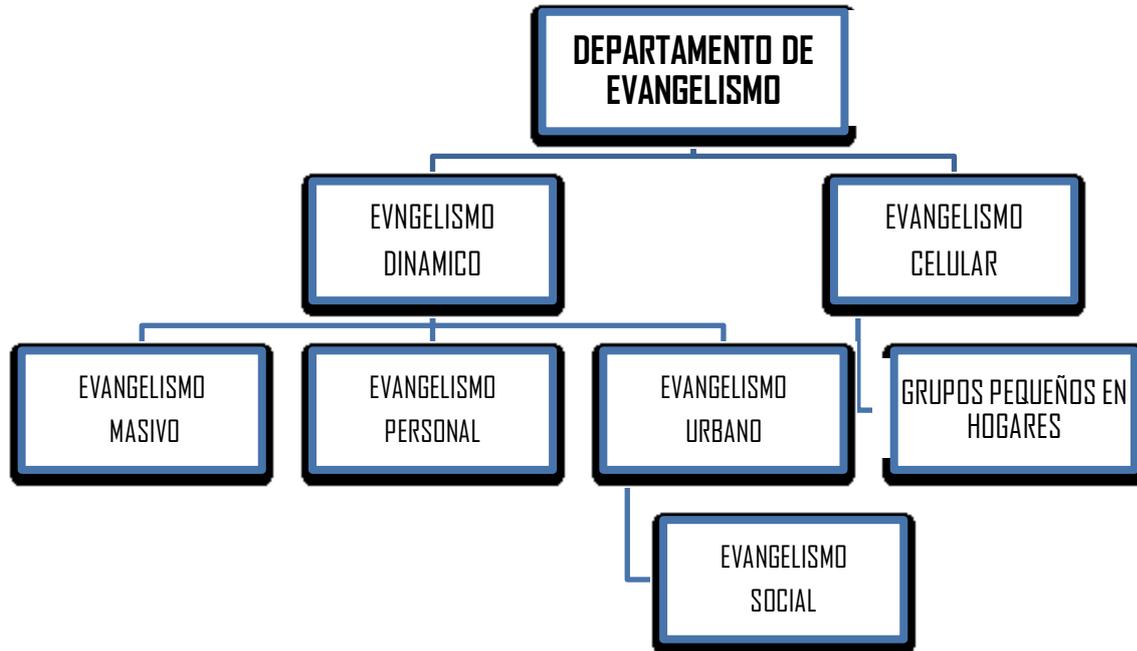
Organigrama # 5-

vi. Departamento de Educación Cristiana y Escuela Dominical
(Área Educativa)



vii. Departamento de Evangelismo

(Gráfico 1)



(Gráfico 2) Evangelismo Dinámico y sus Áreas

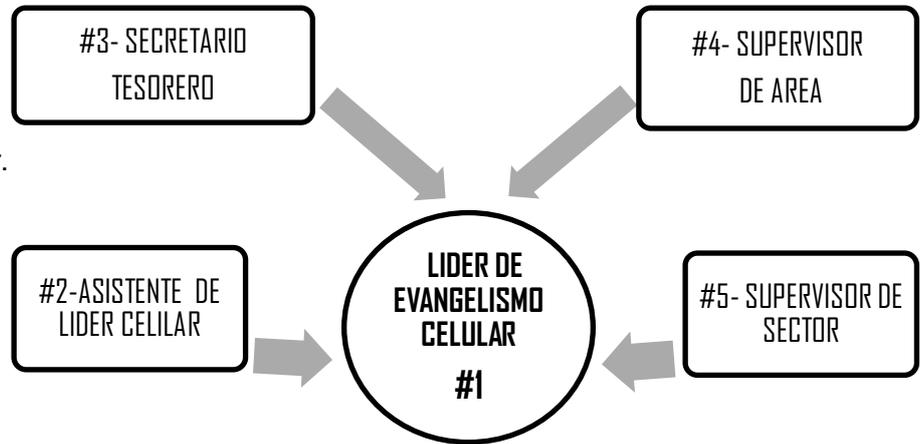
		
Evangelismo Masivo. Relacionado con Campaña de Salvacion y Sanidas Divina	Evangelismo Social O Urbano Relacionado con diversas formas de ayudar a la comunidad	Evangelismo Personal Es un trato personal en las calles o por las casas.

Evangelismo Celular

(Grafico 3)

La Directiva de Evangelismo Celular compuesta por:

1. Líder principal
2. Asistente del líder
3. Secretario Tesorero
4. Supervisores de área
5. Supervisores de sector.



Liderazgo Celular: Compuesto por 5. Personas.

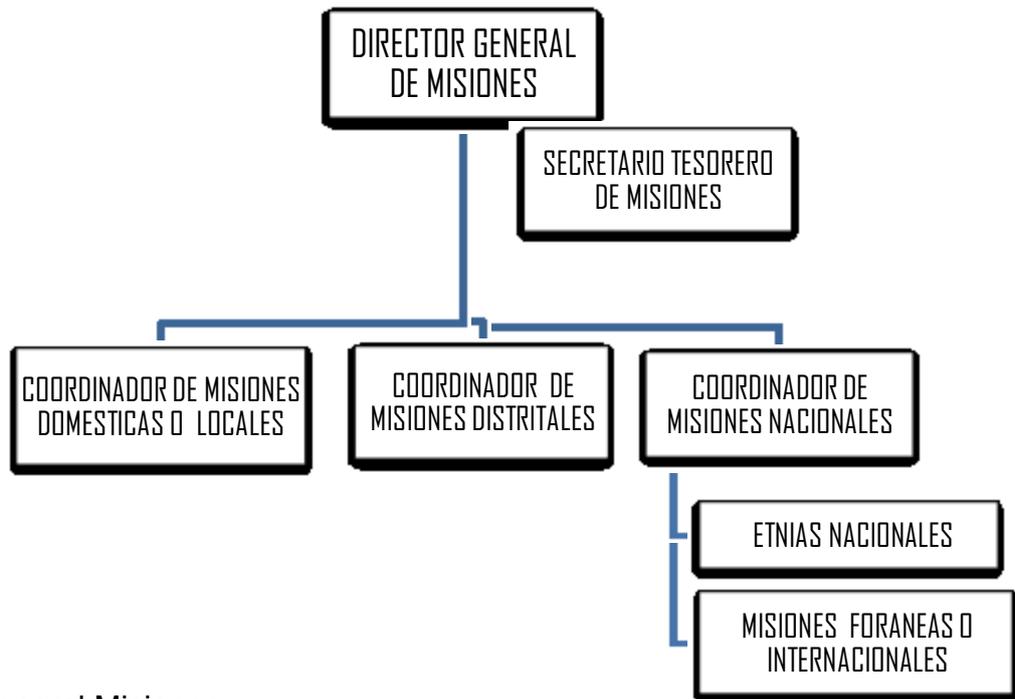
(Grafico 4)

1. Anfitrión
2. Líder principal de la célula
3. Asistente del Líder
4. Secretario tesorero
5. Maestro de niños.



vii. Departamento de Misiones

(Grafico 5)



1. Director General Misiones
2. Secretario Tesorero de Misiones
3. Coordinador de misiones domesticas
4. Coordinador de Misiones Distritales
5. Coordinador de misiones Nacionales
 - Etnias Nacionales
 - Misiones foráneas o (internacionales)
 -

ix. Departamento de Ujieres

(Grafico 6)

Director y Coordinadores

De tres aéreas del templo.

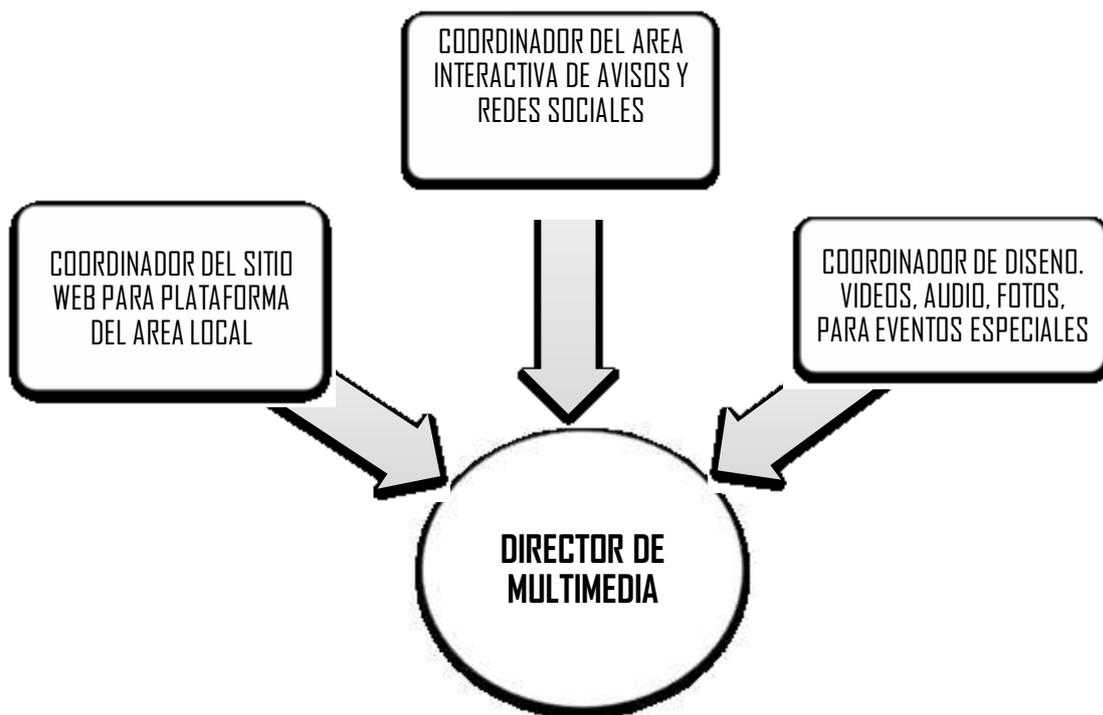


x. Departamento de Multimedia y Publicidad

(Grafico 7)

1. Director de Multimedia

- Coordinador del sitio Web para plataforma local
- Coordinador del área interactiva de avisos y redes sociales
- Coordinador de diseño. Videos, audio, fotos y videos para eventos especiales.



Nota importante 

Poder describir los departamentos y sus diferentes áreas de coordinación a través de organigramas y gráficos; da una ligera semblanza del liderazgo de la Iglesia en sus diferentes funciones. El perfil e implicaciones de cada una de las funciones del liderazgo se estarán describiendo más detalladamente en el siguiente anexo.

3. DESCRIPCIÓN DEL PERSONAL.

En el libro de 1 de Crónicas capítulos 24 al 27, están descritos los diversos ministerios, sacerdotales, ministerios musicales, de los que servían en el atrio interior y el exterior del templo, así como porteros, (Ujieres) que servían en el atrio interior y exterior, se deduce un servicio a las familias en base a sus edades y necesidades. Es posible que se haya tomado cierto modelo de administración eclesiástica, en base al desarrollo que se tuvo en el Templo de Jerusalén.

3.1- Gobierno de la Iglesia

- i. Junta Administrativa de Gobierno. (Artículo III pagina 23). Reglamento de la Iglesia local constituida por el Cuerpo Ejecutivo: Pertenece a este el pastor, el pastor asociado o pastores asociados, la diaconía, el secretario general, el tesorero general.

1 de Tesalonicenses 5:12-13. Os rogamos, hermanos que reconozcáis a los que trabajan entre vosotros, y os presiden en el Señor, y os amonestan; y que los tengáis en mucha estima y amor por causa de su obra.

- ii. La Junta Administrativa de Gobierno colaboran en la elaboración del programa anual de actividades, quienes aprueban y participan en el establecimiento de nuevas Iglesias y grupos pequeños y su respectiva supervisión. Son quienes dan aprobación de informes de los diferentes directivos, así como los informes del pastor.

3.2. Ministerios.

Los ministerios son diversos como ya se vio en los organigramas y gráficos

- i. Ministerios de Intercesión. Compuesto por un ministro encargado y un equipo de intercesores, los cuales a su vez forman sus equipos de intercesión con las diferentes sociedades y departamentos, siendo estos coordinados para las diversas actividades de la Iglesia relacionado con la oración, ayunos, vigiliyas, retiros, y peticiones espaciales, de los feligreses y de las personas que hacen pedidos de oración especial en la congregación.
- ii. Ministerio de Alabanza. Este ministerio lo encabeza el Ministro de Alabanza el cual debe contar con un equipo competente: El Ingeniero o técnico de sonido y audio y todo lo relacionado con funciones de instrumentos musicales. El director de Música, encargado de todo lo relacionado con grupos musicales y coristas, ensayos, etc. Director de Coro, el termino lo indica; como director de coro debe tener cuidado de la selección de voces después de audiciones pertinentes, para formar el coro de la Iglesia y también el grupo de coristas del ministerio de alabanza.

- iii. Coordinador de Eventos Especiales: Persona encargada de coordinar tanto eventos especiales, Ejemplo: Semana Mayor, día de las madres, Navidad, y otras. Quien con los demás elementos del Ministerio de Alabanza, elaboran los planes y calendarizar con sociedades y departamentos de la Iglesia, para todo el año, una vez aprobado por el pastor y la junta directiva de diaconado.
- iv. Ministerio Para Matrimonios Jóvenes y Para Matrimonios de Adultos Mayores. Siendo este ministerio encargado a personas idóneas ministros, de preferencia. Matrimonios, desde luego que tengan las características especiales para dar atención a los diversos matrimonios en sus necesidades, de acuerdo a la edad de los mismos.
- v. Ministerios Juveniles. En este caso se encarga la tarea a un matrimonio, que sean ministros de preferencia, con espíritu jovial, y aptitudes de consejeros, siendo esta tarea tan especial por tratarse de jóvenes menores y mayores.
- vi. Ministerios Infantiles. Atendido por un ministro titular y su equipo compuesto por personas idóneas, sean jóvenes o señoritas, pueden ser mujeres casadas, varones adultos. Pero que den muestra de amor y paciencia y pasión por los niños, considerando que: “Por cada niño redimido hay un cristiano fiel”

3.3. Coordinadores de Sociedades

- i. Son miembros de la Iglesia en plena comunión, electos por la asamblea y por mayoría simple, con aptitudes y amplia visión sobre lo que implica el cargo de coordinador de la sociedad en cuestión. En cada una de las coordinaciones se elige un secretario y un tesorero, en caso de que el trabajo se amplíe, cada uno de los coordinadores tienen la opción y la aprobación de parte del pastor de elegir vocales según sea la necesidad para alcanzar a cubrir de mejor manera las necesidades de su sociedad.
- ii. Coordinadores de la sociedad de Universitarios y Hombres de negocios; A diferencia de los demás coordinadores; su equipo es nominado por designación y también a sus colaboradores. Deben ser miembros en plena comunión.
 - La sociedad de Universitarios: trabaja de manera diferente, debido a que se enfoca solo a los jóvenes y adultos universitarios, estudiantes por su puesto, quienes se dedican a hacer labor de alcance evangelístico dentro de las Universidad.
 - Sociedad de hombres de Negocios, de la misma manera solo se enfocan a esos grupos y al desarrollar diversas actividades en la comunidad, se hacen reclutas de hombres de negocios convertidos y no convertidos, pretendiendo ganarlos para Cristo e involucrarlos en diversas actividades de carácter social.

- iii. Sociedad de Adultos mayores. (Edad de Oro). Para este grupo se designa un coordinador, el secretario y un tesorero, en base a las capacidades de las personas y cantidad: Se invita a colaborar a grupos especializados para hacer equipo: Un médico o doctora general, un nutriólogo (a) y algunos consejeros, estilistas, terapeutas, los cuales hacen labor social con las personas de la tercera edad de la comunidad, desarrollando diversas actividades dentro de la Iglesia y en la comunidad.

3.4. Departamentos

Feligreses de la Iglesia que ocupan cargos directivos.

- i. Director Educación Cristiana.
Este es uno de los departamentos más fuertes dentro de la Iglesia, dirigido por el Director de Educación Cristiana, el secretario, tesorero, el Superintendente de Escuela Dominical, los Directores de Cursos y personal docente.
El director de Educación Cristiana es designado por el cuerpo Ejecutivo.
- ii. Superintendente de Escuela Dominical.
Él superintendente es nominado por el director de Educación Cristiana Y el personal docente, el secretarios y tesoreros; por ambos directivos. Todos desarrollan sus actividades dentro de la Iglesia, un día de la semana de preferencia el Domingo, desarrollando las clases en su orden y necesidad.
- iii. Director de Evangelismo.
El departamento de evangelismo y sus directivos son electos por la asamblea y por mayoría simple. Miembros en plena comunión, algunos de los integrantes de este equipo de trabajo, son designados en base a las capacidades y la dedicación de los miembros.
La Directiva de Evangelismo Masivo: Relacionado con campañas masivas, a nivel Ciudad, o de un sector.
 - Evangelismo social y Evangelismo Urbano están dedicados a ciertos grupos: como indigentes, drogadictos en centros de rehabilitación, centros de readaptación social, personas marginadas de extrema pobreza, niños en situación de calle, etc.
 - El Evangelismo personal, es un trato de persona a persona, en las calles, por las casas, a través de literatura, folletos, libritos, y Nuevos Testamentos. Y por ultimo encuadramos en este departamento a:
 - Evangelismo Celular compuesto por un anfitrión, el líder principal, su asistente, el secretario tesorero, los supervisores de área y el supervisor de sector; los cuales a su vez trabajan de manera coordinada.

iv. Director de Misiones

Los líderes de este departamento son electos por asamblea y por mayoría simple, cada uno debe ser miembro en plena comunión, el quipo está compuesto por el Director de Misiones, un secretario y un tesorero., el trabajo se distribuye entre tres coordinadores: el coordinador de misiones domesticas, el coordinador de Misiones Distritales, Misiones en las Etnias Nacionales. El coordinador de Misiones Mundiales y Misiones Foráneas. Las cuales deben obtener un soporte económico de parte de las Iglesias, para los misioneros adoptados.

v. Director de Ujieres

Líderes electos por asamblea y por mayoría simple. Deben ser miembros en plena comunión. El equipo está compuesto por El director de Ujieres. Coordinador del Atrio Interior. Coordinador del Atrio Exterior, (Comité de Bienvenida) Coordinador del Servicio de Estacionamiento. Unos están dedicados a mantener el orden dentro del Templo a la hora de los servicios, los del atrio Exterior en las puertas y la parte de afuera del Templo, en los anexos del Templo. Los servidores de Estacionamiento solo a ese deber se dedican, al acomodo de los vehículos de los feligreses.

vi. Director de Multimedia.

Los directivos de esta dependencia deben ser personas competentes en el área, con amplio conocimiento en su área. El Director de Multimedia debe ser designado en base a sus conocimientos, miembro en plena comunión. El coordinador del sitio web. El coordinador del área interactiva de avisos y redes sociales. El coordinador de diseño, video, audio, fotos, para eventos especiales. Cada uno en su debido orden, para desarrollar sus actividades en base a las necesidades de la Iglesia; ya sea en actividades directamente de la Iglesia o actividades de los departamentos y ministerios o sociedades.

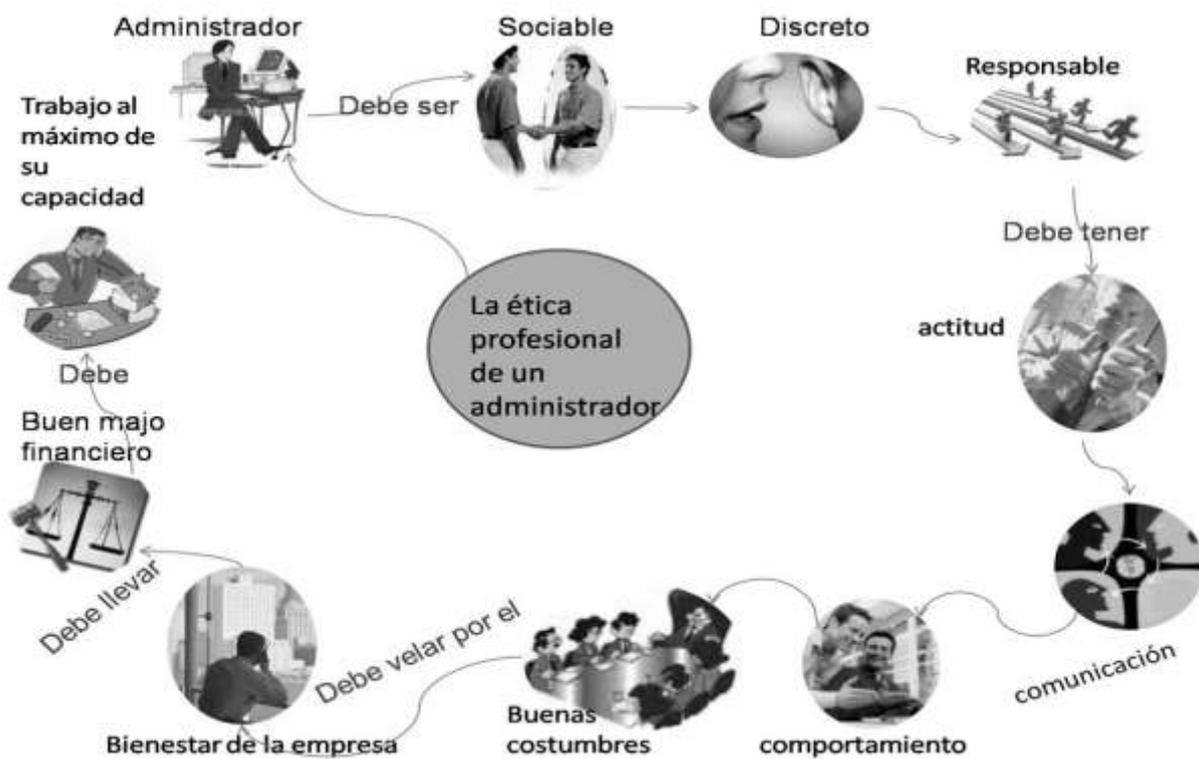
CAPITULO III

PERFIL DE LIDERAZGO

Todo lo relacionado con el perfil de ministerio pastoral y ministerios asociados líderes departamentales, líderes de sociedades debe seguir un lineamiento espiritual y ético; elaborado por el Concilio de Las Asambleas de Dios en México, pero que bien puede ser usado por cualquier otra congregación independiente, previa autorización de la organización. La iglesia local cuenta con soberanía para establecer un reglamento interno, respaldado por las Escrituras, adecuándolo a las necesidades y demandas de la congregación, tanto de su liderazgo así como del ministerio que ha de ser empleado.

Los requisitos morales y espirituales de quienes han tomado o tomarán la responsabilidad pastoral en una Iglesia, Hechos 20:28. Dice a los obispos: Mirad por vosotros y por todo el rebaño en que el Espíritu Santo os ha puesto por obispos, para apacentar la Iglesia del Señor, la cual él ganó con su propia sangre. Ninguna Iglesia podrá funcionar sin dirigentes designados a su ministerio; requisitos establecidos de antemano por el Espíritu Santo, el cual reparte dones y ministerios como él quiere.

office.microsoft.com/.../administrar-imagenes-com



3.1. El Pastor u Obispo (Ministro)

i. La ética. Características esenciales de este ministerio 1 Timoteo 1:1-3; 4:12-16)

- Es necesario que el obispo sea irreprochable
- Marido de una sola mujer.
- Sobrio
- Prudente
- Decoroso
- Hospedador
- Apto para enseñar
- No dado al vino
- No pendenciero
- No codicioso de ganancias deshonestas
- Debe ser amable
- Apacible
- No avaro
- Que gobierne bien su casa
- Tenga los hijos en sujeción con toda honestidad
- Que no se neófito
- Que tenga buen testimonio
- Honesto
- Que guarde la fe
- De limpia Conciencia
- No calumniador

Es una larga lista de cualidades que deben llenar el perfil de un Pastor (Obispo-Ministro) pero que bien vale la pena enumerarlas, puesto que del ministro como administrador general de la Iglesia; depende el éxito de una congregación.

ii. Que sepa conducirse en la casa de Dios como ejemplo de los creyentes:

- En palabra
- En conducta
- En amor
- En espíritu
- En fe
- En pureza

El apóstol Pablo a Tito en su carta le encargo; (Tito 1:5-9). Por esta causa te deje en Creta, para que corrigieses lo deficiente, y establecieses ancianos en cada ciudad, así como yo te mande; el que fuera irreprochable marido de una sola mujer, y tenga hijos creyentes que no estén acusados de disolución ni de rebeldía. Que el Obispo sea irreprochable como administrador de Dios; no soberbio, no iracundo, no dado al vino, no pendenciero, no codicioso de ganancias deshonestas, hospedador amante de lo bueno, sobrio, justo, santo, dueño de si mismo, retenedor de la palabra fiel tal como ha sido enseñada, para que también pueda exhortar con sana enseñanza y convencer a los que contradicen.

iii. El Ministro u Obispo debe ocuparse y permanecer en estas cosas para que su aprovechamiento sea manifiesto a todos.

- De la lectura
- De la Exhortación
- Ocuparse de la enseñanza
- Cuidar de la doctrina
- Persistir en la doctrina
- Cuidarse de sí mismo
- No descuidar el don que Dios le dio.

iv. Responsabilidades

La tarea multifacética del pastor, es un hecho que el ministerio pastoral no solo se dedica a predicar; la Iglesia no es un centro de predicación solamente, el Pastor tiene una tarea cuádruple ha sido establecida para desarrollar una tarea integral que abarca cuatro ángulos: La predicación, la enseñanza, la obra pastoral, y la administración. El líder pastoral desempeña estas cuatro funciones.

- El pastor como predicador

(Predicador quiere decir heraldo- Keryx) comunicador de las verdades o noticias del reino, (en este caso del reino de Dios); esta tarea es encomendada al hombre de Dios. Entre las multifacéticas tareas pastorales esta; de la predicación es la que tiene un sentido de relevancia y pertinencia, ha ocupado un lugar prioritario en la vida pastoral.

Se demanda una vida de santidad, también se le demanda buen raciocinio, de buenos sentimientos, de gran imaginación y discernimiento espiritual de amplio y buena oratoria, buena voz, amplio conocimiento, mayormente de la palabra de Dios, con habilidades para la preparación de buenos sermones.

- El pastor como educador:

El pastor ha de ser apto para enseñar (Didaskalos- Maestro). Es sabido que fue una de las principales tareas de Cristo y de los apóstoles, la enseñanza pretende cultivar, por el apóstol Pablo entendemos que el obispo debía ser apto para enseñar. (1 Timoteo 3:2). Cristo en la gran comisión a sus discípulos les encargo que hicieran discípulos: enseñándoles que guardaran todas las cosas que él les había mandado. La tarea del maestro al hacer discípulos es transformadora, las integra a la iglesia, ayuda a edificarlas, a interesar a la gente en las verdades Bíblicas y aplicarla a la vida cotidiana.

- La Obra pastoral:
Es (Poimen- apacentador) es una conjugación de términos; pastor y pastos, que expresan las verdaderas funciones de un pastor. En el Salmo 23 se encuentra una de las descripciones del ministerio pastoral. Jesucristo lo enfatizo en el evangelio de Juan 10. Lo cual significa alimentar, guiar, confortar, acompañar y ungir. 1- El pastor da su vida por las ovejas 2. Conoce sus ovejas. 3. Las ovejas lo conocen, cuando un pastor está desempeñando sus verdaderas funciones pastorales es una realidad indiscutible en la formación de cada miembro de la Iglesia.
- La administración:
Es parte integral del cuadro del ministerio pastoral: ganar, educar, consolidar y ocupar al creyente en la obra de Dios, (esta palabra es en un sentido práctico) se ayuda a las personas en su desarrollo cristiano para que se sumen al esfuerzo de la obra de Cristo. Es el procedimiento integral de la Iglesia y que el pastor como fiel administrador ha de emplear la sabiduría y en base a sus conocimientos administrativos, empleara de manera exitosa la mecánica y dinámica para el avance de la obra de Cristo.
- (Proverbios 11:14) para que no decaiga el pueblo de Dios.

3.2. Pastores Asociados.

- i. Los Pastores Asociados deben tener un perfil similar al de un Pastor Titular

Puesto que los pastores asociados tiene una tarea similar a la del pastor titular; con la diferencia de que el pastor titular es el director general de la obra, sin embargo: los pastores asociados en cuanto a su perfil deben reunir las mismas características tanto espirituales como morales de un pastor para la colaboración adecuada.
- ii. **Ética del pastor asociado**
 - A este grupo de colaboradores se les añaden algunas otras responsabilidades éticas.
 - Tienen el compromiso, consigo mismos ante Dios, ante el pastor y la congregación de manifestar una conducta intachable, dentro de la Iglesia y fuera de ella.
 - Deberá hacer manifiesta su vocación ministerial dando muestras con sus hechos y con un espíritu de servicio de cooperación en todo lo que sea posible.

iii. Su nombramiento

- Los candidatos al cargo de pastor asociado deben ser ministros del concilio al cual pertenece la Iglesia, estar al corriente con su membrecía ministerial y sus deberes con el Distrito al que pertenece.
- El pastor titular tendrá la facultad de prescindir de los servicios de su pastor asociado, en el momento que lo decida.
- El nombramiento del pastor asociado o su remoción debe ser notificada por escrito por el pastor titular al Superintendente de Distrito
- La consagración del pastor asociado será realizada por algún oficial del distrito al que pertenece.

iv. Su compensación.

- Sera responsabilidad del pastor titular, procurando que sea digna y decorosa
- Si la Iglesia usa el sistema de alfolí, será el Cuerpo Ejecutivo quien determine dichas asignaciones.
- En caso de que el pastor asociado sea de tiempo parcial, la asignación será de acuerdo a las finanzas disponibles.

3.3. Diáconos o Cuerpo Ejecutivo

(Libro II Artículo II De la Constitución. “Del Concilio Nacional de las Asambleas de Dios México)

i. Ética Del cuerpo Ejecutivo

- Los diáconos deben ser miembros en plena comunión por lo menos dos años.
- Bautizado en el Espíritu Santo
- De buen testimonio, tanto dentro de la Iglesia como fuera de ella
- Que su vida cristiana manifieste el fruto del Espíritu y la sabiduría necesaria en todo liderazgo espiritual
- Mostrara las cualidades que la Escritura establece. 1 Timoteo 3:8-13.

Los diáconos deben ser honestos, sin doblez, no dados al vino, no codiciosos de ganancias deshonestas, que guarden el misterio de la fe con limpia conciencia. Y estos sean sometidos a prueba primero y entonces ejerzan el diaconado, si son irreprochables. Las mujeres así mismo sean honestas, no calumniadoras, sino sobrias, fieles en todo.

Los diáconos sean maridos de una sola mujer, que gobiernen bien a sus hijos y su casa.

ii. Facultades

- Velar por el buen funcionamiento de todas las actividades de la Iglesia
- Fomentar el desarrollo espiritual (Efesios 4:11-16)
- Proveer el lugar y útiles necesarios para la práctica del culto

iii. Responsabilidades

- Examinar y resolver los problemas que afecten la buena marcha de la Iglesia.
- Tratándose de la conducta del pastor u otro ministro asociado, turnara el caso a las autoridades eclesiásticas correspondientes
- Enseñar sistemáticamente el reglamento de la iglesia local
- Dar cumplimiento a los acuerdos y programas oficiales del movimiento.
- Vigilar que se le dé cumplimiento a las resoluciones, en los casos de juicio, alentando y restaurando en su tiempo a las personas involucradas.
- Formular y revisar periódicamente los presupuestos sobre: Evangelismo, Misiones, Asistencia social, Los deberes de la organización, Adquisición y conservación de propiedades.

En relación al pastor: La promoción y celebración del día del pastor, la ayuda para asistir a las reuniones oficiales Convenciones Distritales y la Asamblea conciliar; así como para disfrutar de sus vacaciones, ayudar para que tenga una vigencia del Seguro Social. El cumplimiento de las responsabilidades fiscales.

Las obligaciones que se deriven de la relación entre la asociación religiosa y sus ministros locales. Hospitalidad. Gastos imprevistos. Las obligaciones que se deriven de la relación entre la Iglesia local y los ministros invitados.

- Colaborar en la elaboración del programa anual de actividades.
- Aprobar y participar en el establecimiento de nuevas Iglesias y su respectiva supervisión.
- Aprobar la periodicidad de los informes de los diferentes directivos así como del pastor.

iv. Reuniones

- El cuerpo ejecutivo se reunirá mensualmente y cuando lo amerite el caso
- La Junta Administrativa de Gobierno se reunirá cada tres meses en forma alternada a las reuniones del Cuerpo Ejecutivo
- La Iglesia se reunirá en sesión plenaria cada 6 meses y en los casos necesarios cuando sea conveniente por la Junta Administrativa de Gobierno.

3.4. Secretarios General

i. Ética

- La ética del secretario (a) es la misma que se maneja para los diáconos.
- Debe ser apto para este cargo, Con la habilidad propia de un secretario.
- Cumplir con los requisitos descritos

ii. Requisitos

- deben ser miembros en plena comunión por lo menos dos años.
- Bautizado en el Espíritu Santo
- De buen testimonio, tanto dentro de la Iglesia como fuera de ella
- Que su vida cristiana manifieste el fruto del Espíritu y la sabiduría necesaria en todo liderazgo espiritual

iii. Responsabilidades

- Asistir a las reuniones de negocios correspondientes de la Iglesia
- Cumplir con las comisiones que se le encomienden
- Mantener al corriente el archivo, inventario, actas, y libros de la Iglesia
- Enterar a la Iglesia de la correspondencia que le compete
- Firmar los documentos correspondientes
- Proporcionar a la Iglesia, al Distrito y al Concilio los informes que se requieren.

3.5. Tesorero General

i. Ética del tesorero

- La ética del tesorero (a) es la misma que se maneja para los diáconos.
- Debe ser apto para este cargo
- Cumplir con los requisitos descritos

ii. Requisitos

- Básicamente los mismos que se describen para los diáconos
- Debe ser apto para este cargo, siendo de preferencia contador público o privado

iii. Responsabilidades

- Asistir a las reuniones de negocios correspondientes de la Iglesia
- Cumplir con las comisiones que se le encomienden

- Llevar al corriente los libros oficiales de la contabilidad de la Iglesia
- Expedir y solicitar recibos del dinero que se maneja
- Depositar , en cuenta mancomunada con el pastor, las finanzas de la Iglesia
- Rendir los informes que la Iglesia señale, cumpliendo con las obligaciones fiscales
- Contar las ofrendas , talentos, y donativos, en compañía de otro oficial designado por el cuerpo ejecutivo
- Enviar sistemáticamente las aportaciones señaladas por el Concilio a donde corresponda.

3. 5. Ministros, Directores de Área Departamental, Líder de Sociedades

i. Perfil

- Las mismas características de los diáconos.
- Debe ser miembro en plena comunión, en caso de la sociedad de jóvenes puede ser “Miembro activo”
- Demostrar aptitud para los nombramientos que se le está dando
- Tomar el curso de adiestramiento para oficiales impartido por la Iglesia
- Preferentemente deben ser bautizados en el Espíritu Santo.

ii. Ética

- Como miembro en plena comunión. Debe ser atento considerado y respetuoso con su pastor y los hermanos en la fe.
- (1 Tés 5:12-13) Os ruego hermanos que reconozcáis a los que trabajan entre vosotros y presiden en el Señor, y os amonestan. Que los tengáis en mucha estima y amor por causa de su obra. (Hebreos 13:17) Obedeced a vuestros pastores, sujetaos a ellos; porque ellos velan por vuestras almas, como quienes han de dar cuenta; para que lo hagan con alegría, no quejándose, porque esto no es provechoso.
- Sujeto a su líder inmediato.
El ministro o líder de sociedad o líder de departamento; no podrá convocar a junta o sesión de negocios extraoficiales, ni cultos especiales sin previa autorización de su pastor.
- Conducirse con absoluta prudencia y discreción.
En el trato de los asuntos de la Iglesia especialmente del departamento o sociedad o ministerio que dirige. (Levíticos 19:16) No andarás chismeando entre tu pueblo. No atentaras contra la vida de tu prójimo.

“Yo Jehová” (Proverbios 11:13) El que anda en chismes descubre el secreto; Mas el de espíritu fiel lo guarda todo; (Romanos 12:10) amaos los unos a los otros en cuanto a honra prefiriéndoos los unos a los otros.

- No debe hacer cosas malas que parezcan buenas.
- Ningún feligrés mucho menos un líder debe inquietar a un feligrés de otra congregación para que se haga miembro de la Iglesia a la que pertenece.
- No debe solapar la rebeldía de su sociedad o departamento, ni hacer labor proselitista, evitar las divisiones del grupo. Así evitara una división eclesiástica.
- Si tiene necesidad de visitar otra congregación o trasladarse a otra Ciudad, pedirá autorización de su pastor, o carta de traslado, o de recomendación si es que cambia de lugar.
- No debe visitar frecuentemente otra congregación sin previa autorización pastoral.
- Todo ministro o líder de sociedad o departamental tiene el privilegio de iniciar una nueva misión, siempre bajo la autorización del pastor.
- Todo proyecto nuevo de su departamento o sociedad, o ministerio será dado a conocer a su pastor para que pueda entrar en vigor.

(Libro II Artículo II De la Constitución. “Del Concilio Nacional de las Asambleas de Dios”

iii. Responsabilidades

- Presentar un plan de trabajo ante el cuerpo ejecutivo. Apegándose a la filosofía de la Iglesia y a los objetivos principales, y metas alcanzables propuestas por el Pastor y el Cuerpo Ejecutivo, cubriendo las diferentes áreas de trabajo.
- Presidir las sesiones respectivas, tomando en cuenta al Pastor, ya que ningún miembro tiene derecho a convocar a sesión de negocios extraoficiales, o cultos especiales sin previa autorización. Por otra parte el Pastor es miembro ex officio de todos los comités, departamentos y ministerios.
- Impulsar los programas locales, Regionales y distritales, así como los programas Nacionales; Tales como: Confraternidades, Retiros, Congreso, etc.
- Atender a las indicaciones del Pastor y Cuerpo Ejecutivo.
- Elaborar planes de trabajo, reuniones de convivencia, visitación y actividades mensuales.
- La programación de los servicios cada mes.

iv. Facultades

- Velar por el buen funcionamiento de todas las actividades de la Iglesia
- Fomentar el desarrollo espiritual. (Efesios 4:11-16).

- Proveer el lugar y útiles necesarios para la práctica del culto.
- En el caso del Asistente del ministro o del director, o subcoordinador :
- En ausencia del Ministro, Líder departamental o coordinador de sociedad El Asistente debe desempeñar las funciones del mismo,
- No debe tomar decisiones por su propia cuenta, y debe trabajar en armonía con el resto de la directiva y el Pastor.
- Debe presidir el comité de visitación de su sociedad o departamento ya sea a su grupo, desarrollar alguna actividad promovida por otro departamento y en la Iglesia.

3.6. Fusiones del Secretario (a), ya sea de Sociedad o Departamento o Ministerial,

- Debe llevar un libro de actas de sus propias sesiones de negocios
- Elaborar el archivo de su departamento,
- Revisar y archivar correspondencia de interés.
- Procurar las estadísticas exactas de su grupo o departamento, o ministerio, de la cantidad de miembros, si son bautizados y los bautizados en el Espíritu Santo.
- Colaborar armoniosamente con el director de multimedia enviando con anticipación lo necesario para la publicidad de las actividades de su dependencia.
- Cumplir con las funciones de un secretario (a).

3.7. Las funciones del Tesorero (a).

En este caso no se requiere que el tesorero sea profesional en contabilidad solamente que desempeñe bien su trabajo

- Tener al corriente el registro de los ingresos de su sociedad, departamento, o Ministerio.
- Rendir informe según lo establezca la Iglesia y su área de trabajo.
- Entregar mensualmente al tesorero general de la Iglesia los ingresos del mes.
- Enviar sistemáticamente las aportaciones requeridas al departamento que corresponda organizacionalmente.
- Cumplir con las funciones respectivas de un tesorero.

En cualquier manual de administración de la Iglesia encontramos lo siguiente: La Iglesia más que una institución secularizada o empresa, es el Cuerpo de Cristo, un cuerpo militante; en el cual se conducen almas al reino de Dios, operara con grandes responsabilidades: espirituales y sociales, tampoco se

puede pensar solo como un centro de predicación, mucho menos como agencia de desarrollo y bienestar social. La Iglesia es una Institución Divinamente establecida para desarrollar en el mundo un programa integral; tiene una misión que destaca muy por encima de otras organizaciones. En su misión ha de desarrollar la predicación, la enseñanza, el ministerio pastoral y un sistema administrativo a conciencia.

De hecho la función del pastor es una de las más grandes responsabilidades en un ser humano; quien ha sido llamado a este ministerio debe saber que no ha sido puesto por el hombre sino por Dios; es un llamado especial, un ministerio impuesto por Dios. En la tierra no se fabrican pastores se gestan en el corazón de Dios, por eso el hombre que ha sido llamado a un ministerio pastoral, ha de saber que su más grande compromiso es con Dios, es a Dios a quien tiene que dar cuantas de su magna tarea de la administración de la Iglesia en donde fue colocado.

Po eso es de vital importancia que el pastor tenga un cuidado inminente sobre la selección de sus colaboradores sea el pastor o pastores asociados, llámense ministros de grupo o, líderes departamentales, o coordinadores de sociedades. Pues de ello depende el desarrollo integral de la Iglesia, su crecimiento numérico y estabilidad en la sociedad.

CAPITULO IV

METODOLOGIA DEL TRABAJO

Una de las tareas más apremiantes del ministerio que sirve a Cristo y a su obra; es saber para que existe la Iglesia: La Iglesia existe para celebrar culto y celebrar a Dios y a Cristo glorificado y exaltado, para ser receptores del Espíritu Santo en cada servicio que se celebre. Hemos sido credos para alabanza de la gloria de su nombre, y para buenas obras las cuales Dios preparo de antemano para que anduviésemos en ellas, es un estilo de vida diaria.

Hemos sido credos para comunicar la palabra de Dios (Evangelizar), para dar a conocer los misterios del reino de Jesucristo, ese sería nuestro campo de acción. Cuando los apóstoles comenzaron la tarea de la evangelización y el mover del Espíritu Santo después del día del pentecostés, la forma como el Espíritu Santo derramo sus dones y misterios, tuvieron que seguir un orden dirigido de antemano por la gracia de Dios.

El apóstol Pablo escribió a la Iglesia de Corinto acerca de la repartición de dones y ministerio y la forma como deberían de administrarse dentro de la Iglesia. El apóstol Pablo a los romanos, escribe sobre la alegoría del cuerpo humano en comparación con la Iglesia, donde hay muchos miembros y con diversas funciones, y aunque son muchos miembros no todos tiene la misma función: Así el cuerpo de Cristo, siendo muchos somos miembros los unos de los otros. Así que la recomendación era enfáticamente sobre la sabia administración del cuerpo de Cristo con su diversidad de dones y ministerios para la edificación de la Iglesia de Cristo.

1 de Corintios capítulo 12. Da una serie de recomendaciones para el uso de los dones sin abusar de ellos, les recomienda buscar los dones, pero a la vez les muestra un camino más excelente, el camino de que amor. La Iglesia debe tener un propósito claro, esto edifica a la Iglesia, debe tener su filosofía, definir la misión y visión, identificar las diferentes aéreas de trabajo, el desarrollo de nuestras actividades y las diversas estrategias de trabajo. Así que mejorar la administración es, servir a nuestra gente, integrar a las familias, educarles para la madurez espiritual, involucrarlas en el servicio a Dios y a su obra.

La filosofía, la misión y visión de la iglesia; son la parte que determina por dónde empezar. La metodología del trabajo específica que se va a realizar dentro y fuera de la Iglesia, Por ejemplo: La Iglesia de Jesucristo es Universal y sus propósitos son de alcance universal, aplicables a la Iglesia local: porque desde el principio su plan

redentor y diseño para la Iglesia fue; “que de su plan surgiría”... trazar una meta: crear un pueblo para sí, que sirviera en los asuntos correspondientes de su reino.

4.1. Filosofía misión y visión del proyecto

. i. Filosofía

Credo: Que nuestra verdadera espiritualidad esté basadas en la sana doctrina de las Sagradas Escrituras, aceptadas por convicción y la total sumisión a Dios.

Valores: Que la construcción de los valores estén establecidos sobre principios universales y absolutos. Para que reflejen nuestra elevada calidad moral, que sirvan como guía de nuestras acciones públicas y privadas y demostrando lo que decimos ser, en amor y por amor en Cristo.

Efectividad y Compromiso: Que la participación en el trabajo sea en equipo, lograr con entusiasmo en el logro de las metas: servir a nuestra comunidad es nuestra razón de ser.

Calidad: Que nuestra entrega y pación, eficiencia y productividad en el servicio, nos caracterice como servidores en la obra de Cristo.

ii. Misión: Desarrollar una Iglesia saludable y dinámica, que sea capaz de tener un crecimiento cuantitativo y cualitativo.

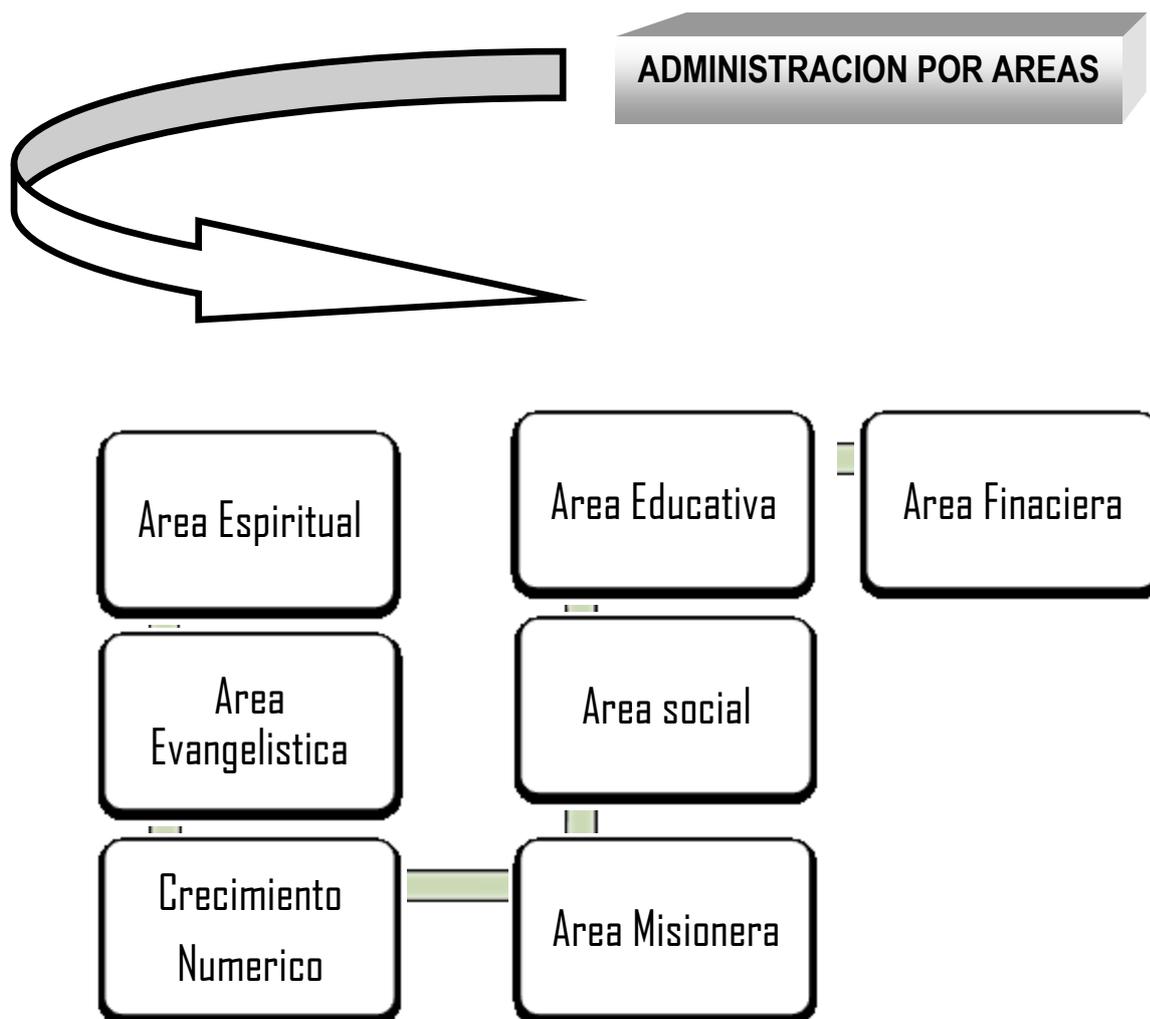
iii. Visión: Que la Iglesia tenga no solo un desarrollo natural, sino una multiplicación extraordinaria, a mediano y a largo plazo. Ya que nuestra visión es la visión del Señor Jesucristo, alcanzar a las multitudes. (Marcos 16:15).

4.3. Objetivos Generales del proyecto de la Iglesia

- i. Implementación de un programa Evangelística que logre cubrir la visión de crecimiento, utilizando diversas estrategias y un equipo de creyentes comprometidos con la reproducción espiritual de la Iglesia.
- ii. El establecimiento de un discipulado Bíblico a fin de que se pueda lograr el crecimiento del creyente en la sana doctrina
- iii. Establecer una escuela de liderazgo para formar creyentes que sirvan en la Iglesia local e impulsar así un crecimiento sostenido.
- iv. Que el equipo pastoral sea eficiente, mediante seminarios intensivos de capacitación, con el propósito de formar siervos con resultados visibles en su carácter, conducta, administración y predicación.

- v. Promover la llenura del Espíritu Santo como esencia fundamental para el crecimiento integral de la Iglesia

4.4. Administración por áreas



4.5. Cronograma de ejecución por aéreas.

El formato que a continuación se presenta está diseñado para ser utilizado por el pastor titular, o por el pastor asociado o líder ministerial o líder de sociedad o departamental. Para que pueda realizar sus actividades de acuerdo al plan elaborado. Cada líder podrá elaborar su propio plan en base a las áreas de trabajo ya establecidas. Por ejemplo:

CRONOGRAMA	Mes (Enero)	Nombre de líder:			Cargo:
Área Espiritual	1ra Semana	2da Semana	3 Semana	4 Semana	
	Ayuno 12 horas ler, Sábado	Maratón de lectura Bíblica	Visitas al Hospital	Retiro de Lideres	
Área Evangelistica					
Área Educativa					
Área Social					
Área Misionera					
Área Financiera					
Crecimiento numérico					

Nota ➡ Cada Área podrá elaborarse de acuerdo al plan de trabajo, empleara fechas y propósitos por semana o por mes.

CRONOGRAMA ESTABLECIDO PARA EL PLAN DE TRABAJO

DONDE	QUE	CUANDO	QUIENES	RESULTADOS
AREA ESPIRITUAL	Cadenas de ayuno y oración Días Oficiales de oración Celebración del día del pentecostés Retiro espiritual para líderes Cadena de oración 24 horas Maratón Bíblico vigilia de Oración	Todos los días de la semana Domingos 10:00 Jueves 7:30 Mes de Mayo última semana Una vez al año a finales del año En el mes de enero Una vez al Año.	MINISTERIO DE INTERCESORES Cuerpo Ejecutivo Y Ministerio de Alabanza, Personal docente D. E.C. Liderazgo de Sociedades y Departamentos. Toda la Iglesia en general Todas las familias involucradas	Peticiones contestadas. Líderes Dinámicos. Creyentes llenos del Espíritu Santo Metas alcanzadas
AREA EVANGELISTICA	Evangelismo Personal Reuniones de alcance Evangelismo Urbano (comunitario) Evangelismo Dinámico Evangelismo Celular Servicio Evangelístico	Por las casa 4 veces al año, Cuatro al Año 2. Campañas al año en parque 1- Campaña Masiva Iglesias de la Ciudad. Grupos familiares una vez a la semana. Por sectores Una domingo por mes	DEPARTAMENTO DE EVANGELISMO Equipos coordinados por sociedades, Damas Varones Jóvenes Y adolescentes. Equipo de evangelismo. Liderazgo Celular.	Nuevos convertidos. Manifestaciones del poder de Dios. Milagros y Sanidades. Hogares restaurados. Mas creyentes añadidos a la Iglesia
AREA EDUCATIVA	Clases para todas las edades. Clases para nuevos convertidos. Clases de discipulado. Clases de liderazgo. Cursos de capacitación (Líderes) Instituto Bíblico para Ministerial	Los Domingos a las 10:30. Dos veces al año Una vez por semana (Lunes)	EDUCACIÓN CRISTIANA Personal del Área Educativa De Escuela Dominical El Pastor y su Equipo Personal capacitado para esta labor.	Una Iglesia Doctrinada Liderazgo eficaz Desarrollo de Ministerios
AREA SOCIAL	Varias Actividades Labor comunitaria, Brigadas Asistencia social, Visita a Asilos, Casas Hogar. Dispensas de comida. Reuniones Sociales: De parejas, De Jóvenes y Adolescentes. Consejería Grupal.	Una vez al año (Brigada Medica) Tres veces al Año Asistencia Domésticos de la fe. Una vez a la semana Cuatro veces al Año. Consejería grupal cada vez que se requiera.	MINISTERIOS Y SOCIEADES Departamento de Evangelismo	La Iglesia Haciendo presencia en la Comunidad, Necesidades suplidas. Atención especial grupos Matrimonios, Jóvenes y Niños.
AREA MISIONERA	Dar atención a las misiones locales. Hacer labor Misionera Distrital y Nacional. A las Etnias Nac. Dar apoyo a las Misiones Foráneas. (Internacionales)	Cuando el caso lo amerite en base a las necesidades. Un Viaje Misionero por año. Distrital o Nacional Apoyo Mensual a Misioneros en el extranjero. (Misiones foráneas)	DEPARTAMENTO DE MISIONES En coordinación con las diversas sociedades. De Damas, Varones Ministerios de Jóvenes y Ministerio Infantil.	Misiones Distritales y locales Atendidas. Iglesias Bendecida y Enriquecida por la Bendición y experiencia de compartir
AREA FINANCIERA	Motivar al liderazgo a la Fidelidad al diezmar Incremento del Fondo general con ofrendas y promesas voluntarias. Elaboración de actividades Diversas (Talentos y Tiendita)	Cada semana (Malaquías 3:10) Ofrendas cada celebración de servicio y las Promesas según sea la necesidad. 2 veces por semana actividades de Comida y venta diversa cosas	PASTOR Y SU EQUIPO Líderes y Miembros en plena comunión. Miembros y visitas frecuentes. Equipos compuestos por integrantes de sociedades y departamentos.	Suficientes Finanzas Necesidades del Ministerio suplidas Mantenimiento del Edificio, Suficientes Ingresos para las diversas necesidades
CRECIMIENTO NUMERISCO	Prestar Atención a las Visitas Hacer contacto Directo con cada visitante en sus hogares	Cada Día de Servicio 2 por semana En cada sector Celular,	Departamento de Evangelismo y departamento de Ujieres y comité	Cada Alma Ganada añadida a la Iglesia y la Multiplicación

4.5. Metas alcanzables

i. Identidad pentecostal

Incrementar el número de creyentes bautizados en el Espíritu Santo con la evidencia inicial de hablar en otras lenguas, motivar la práctica de una genuina expresión de glosolalia (hablar en lenguas angélicas) y la evidencia del fruto del Espíritu y el ejercicio de los dones espirituales.

ii. La reproducción Espiritual de la Iglesia.

Mediante el establecimiento del proyecto evangelístico continuo, lograr ganar a los perdidos y extraviados de la ciudad, creando conciencia de la reproducción espiritual en cada creyente.

iii. La Salud Doctrinal

Establecer la enseñanza doctrinal y la lectura bíblica para cimentar en la verdad a los creyentes, crear en ellos convicciones de la sana doctrina y librarlos de la influencia de enseñanzas profanas.

iv. Liderazgo Espiritual.

Capacitación de líderes para desarrollara la filosofía, visión y misión e integración del equipo de trabajo para el logro de las metas, que glorifiquen a Dios, e impulsen el crecimiento sostenido.

v. La sociabilidad de la Iglesia

En el marco y desarrollo del área social se dará atención a diversas necesidades no solo a los domestico de la fe, sino al sector comunitario en nuestra ciudad, extendiendo la atención a las comunidades dentro del país. Dando atreves de la Iglesia.

vi. Misiónlogia de la Iglesia

Demostrar empatía y solidaridad a las misiones, adoptar un plan misionero, dar atención y cumplimiento a las misiones locales y Distritales, sin dejar a un lado a las etnias Nacionales, extendiendo los lazos de amor y sostén económico a misioneros en el extranjero.

vii. Fidelidad eclesiástica.

Las finanzas son el motor de la Iglesia; sin los recursos económicos no podremos hacer avanzar ningún proyecto: se establece la fidelidad de los líderes y feligreses en general como un marco de referencia de madurez espiritual y compromiso ante Dios y su obra.

viii. Multiplicación.

Sin trabajo no hay multiplicación, la multiplicación del esfuerzo de cada líder y feligrés, hará que las metas de multiplicación sean alcanzables a corto, a mediano y a largo plazo. Como un lema recitaremos: “Por un liderazgo comprometido y apasionado de Cristo y de su obra.



4.6. Evaluación y control de resultados

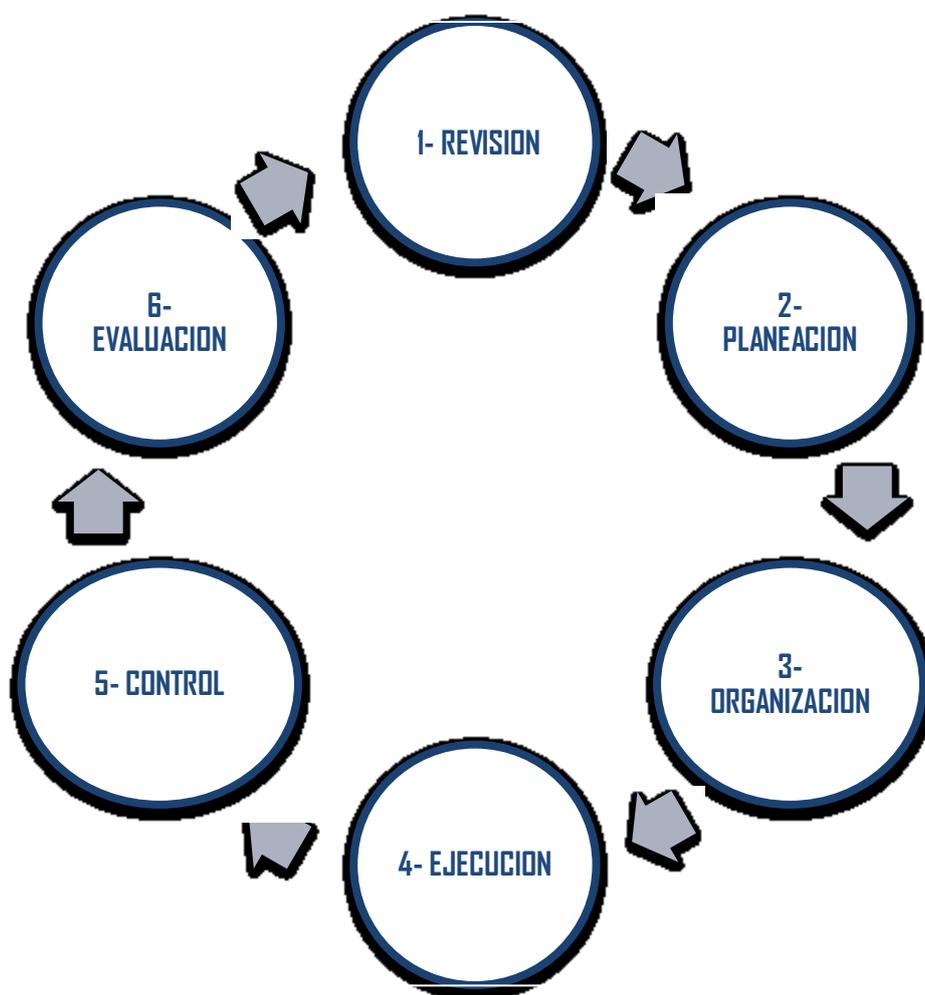
- i. La tarea de supervisión es indispensable para ver y saber si se estén realizando los planes ¿qué es la supervisión? Antes de evaluar y tener control hay que realizar la supervisión minuciosamente. No es el caso de empresas donde se evalúa el control de calidad, es una Iglesia donde se evalúa un trabajo por áreas y que en lo sucesivo los logros se verifican en el éxito alcanzado; sea de alcance Evangelistica, o logros educativos, etc. Los cuales todas las áreas tiene que ver con personas.

- ii. La evaluación tiene que ver con el proceso y progreso de los hechos realizados. No es suficiente prever, planear, preparar, organizar y ejecutar, tampoco es suficiente con asignar el proyecto y delegar tareas, es necesario revisar que al realizar una tareas se logre el objetivo.
- iii. Control tiene que ver con que las cosas se realicen tal y como se habían planeado y las ordenes que se dieron. En la terminología administrativa la palabra “control” se refiere a la corriente de información del progreso de las operaciones y producción es considerada en algunos casos como retroalimentación, planeación y control, caminan de la mano. “Wilfredo Calderón aporta en su libro: La administración en la Iglesia”; el control informa como se está alcanzando lo que se planeo.

Una definición más de lo que es control: Es como la función que permite la supervisión y comparación de los resultados obtenidos, contra los resultados esperados originalmente, se asegura además que la acción dirigida se esté llevando a cabo de acuerdo con los planes de la organización y dentro de los límites de la estructura organizacional.

- iv. Hay Iglesias que al desarrollar sus planes, establecen puntos de control cada dos meses, en otros casos es en la realización de una actividad inmediatamente después, para que en lo sucesivo se puedan hacer los ajustes necesarios para la próxima actividad, para evaluar el rendimiento. El punto de control puede variar en base a la mecánica del trabajo y el tipo de Iglesia, como también puede ser por la cantidad de sus feligreses.

GRAFICA DE CONTROL.



- Las tres primeras etapas son las que tiene que ver con el trabajo de Escritorio
- Las tres últimas están relacionadas con la dinámica

Debemos convencernos de que cada ministro, cada creyente, cada hijo de Dios, en su entorno social está capacitado para hacer obras que glorifiquen el nombre de nuestro amado Dios y Señor Jesucristo. El Espíritu Santo sigue respaldando con dones y ministerios, talentos y demás habilidades, a los líderes que han dispuesto su corazón para servir a Dios y a su obra la Iglesia y a las comunidades en todo al alrededor del mundo.

CAPITULO V

CONCLUSIÓN

Tiempos traen tiempos. Los tiempos de la Iglesia de hoy no son los mismos que hace dos mil años, cuando la Iglesia comenzó en el día del pentecostés, tenía necesidades básicas de crecimiento, necesitaban propagar el evangelio como dijo Cristo, en Jerusalén, Judea, Samaria y hasta lo último de la tierra, los medios de comunicación eran distintos a los de ahora, sin embargo nada detuvo a los discípulos cumplir con la gran comisión, la forma como el evangelio ha sido expandido a través de la Iglesia se debe a la dedicación y empeño de los ministros y líderes que no descansaron desde aquellos tiempos hasta el día de hoy.

Los apóstoles desde el inicio de la Iglesia Cristiana supieron administrar correctamente tanto los ministerios así como los dones y talentos; de tal forma que las distintas facetas de la Iglesia han sido desarrolladas, gracias al cuidado y las basas establecidas por los administradores de los bienes espirituales; los cuales fueron hallados fieles en sus funciones. El apóstol Pablo dijo a los corintios: “Ténganos los hombres por servidores de Cristo y administradores de los misterios de Dios. “Ahora bien se requiere de los administradores que cada uno sea hallado fiel. (1 Corintios 4:1-2)” Ellos fueron apóstoles, dispensadores de la gracia de Dios, fueron ministros y siervos fieles.

El apóstol Pedro También hace buena recomendación sobre la administración. Cada uno según el don que ha recibido minístrelo a los otros, como buenos administradores de la multiforme gracia. Si alguna habla, hable conforme a las palabras de Dios, si alguno ministra, ministre conforme al poder que Dios da, para que en todo sea Dios glorificado por Jesucristo a quien pertenece la gloria y el imperio por los siglos de los siglos mamen. (1 Pedro 4 10:11).

¿Cuál fue la finalidad de esta tesis?

El presente documento tiene la finalidad de ser de bendición a ministerios establecidos y aun aquellos que comienzan en la obra de Dios, par que aunado a su visión y misión cada una de las recomendaciones administrativas se pueda emplear, a fin de que mejore su administración en lo particular.

¿Cuales necesidades se pretenden cubrir?

En este documento de Tesis con el tema “La Administración Pastoral de la Iglesia y la Combinación de Modelos” Se ha desarrollado en base a la necesidad existente dentro del medio eclesiástico local y que bien puede extenderse la

necesidad en los medios universales: “porque la Iglesia tiene un alcance mundial esa es su misión”.

Y aunque el tema de la administración es una ciencia que se ha estado aplicando a las empresas seculares o instituciones, las bases administrativas si son aplicables a la Iglesia, porque es un Institución, un ministerio eclesiástico cada vez más amplio y demandante en el que se ha de trabajar de acuerdo al movimiento demográfico, tratando de ir avanzando de acuerdo los adelantos de la tecnología, los medios sociales, y profesionales en los cuales la Iglesia tienen su desarrollo.

¿Qué razones da para la elaboración del documento?

Este documento es a razón de una administración eficaz, planteando como el sistema tradicional no ha sido suficiente, y por tal motivo existe la necesidad del cambio, en el se han creado herramientas pastorales, para ir organizando y avanzando de acuerdo al desafío que tenemos como ministros de Dios. Para que cada pastor las utilice de acuerdo a su visión y misión y la gracia que el espíritu Santo da. El modelo seleccionado en tal caso podrá ser usado y aplicado con toda confianza, puesto que se aplica a las demandas de una congregación en cualquier parte del mundo; las necesidades de los seres humanos son las mismas en cualquier continente: necesidades del amor de Dios, de edificación, de integración y crecimiento espiritata y numérico; los objetivos y metas de un pastor resultan ser los mismos en cualquier parte del mundo: ganar almas, darles formación y edificarlas en la obra, y prepararlas para la vida eterna.

De acuerdo a las Sagradas Escrituras el perfil de un pastor y pastores asociados o ministerios asociados, es el mismo, aun en organizaciones que no tienen un registro constitutivo, siguen el mismo marco de referencia escritural para la consagración y reconocimiento de un ministerio. De la misma manera la ética establecida para diáconos y feligreses en el desarrollo de su liderazgo han de cumplir con las mismas expectativas dadas en las escritura.

En cuanto a la metodología del trabajo y la combinación de modelos: aunque se han tomado los modelos de la Constitución establecida para el Concilio Nacional de Asambleas de Dios en México; y se han seleccionado algunas herramientas básicas para la administración, gran parte de sus aplicaciones en base a la experiencia pastoral, que su estructura de trabajo se elaboran y desarrollan en otros concilios, debido a que la mecánica de trabajo es inter denominacional.

Puesto que los ministerios pastorales en las Iglesias en todo el mundo, perseguimos el mismo fin: ganar almas para el Reino De Dios.

Esa ha sido la encomienda, desde que el Señor Jesucristo, envió primero a los doce luego a los setenta, y finalmente a todo el que cree, les dijo: Toda potestad me es dada en el cielo y en la tierra. Por tanto, id, y doctrinad a todos los gentiles, bautizándolos en el nombre del Padre, y del Hijo, y del Espíritu Santo: Ensenándoles que guarden todas las cosas que os he mandado: y he aquí yo estoy con vosotros todos los días hasta el fin del mundo. Amén. (Mateo 28:18-20)

En la ejecución de este proyecto sin duda será de gran bendición a su vida y ministerio aplicando cada una de las actividades a desarrollar, dentro de la Iglesia. El objetivo general de la propuesta de Tesis fue:

“Elaborar un modelo de estructura administrativa eclesiástica en el cual se pueda basar un ministerio pastoral para conducir a la iglesia rumbo al crecimiento cualitativo y cuantitativo de su feligresía”.

La mejor manera de desarrollar la administración de la Iglesia, es estableciendo un contacto directo con el señor de la obra, el Señor Jesucristo, a través del Espíritu Santo, desarrollando un oído sensible a sus instrucciones y un corazón amante a sus deseos y espíritu ferviente y diligente para poder realizar su obra. Buscando cada vez un revestimiento del poder de Dios que actuó en aquellos sembradores del evangelio.

Como lo hicieron nuestros máximos ministerios: de profetas y apóstoles y pastores en el pasado, porque aunque había infinidad de limitaciones, y atrozes persecuciones, supieron conducir la obra en medio de retos y desafíos, en peligros, en hambre, en desnudez, en medio de cárceles y tormentosos martirios que nada los intimidó a pararse, a pesar de las dificultades que enfrentaron. *Dios es la fuente de ese poder que actúa en nosotros.*

2 de Corintios 3:5-6. Dice: No que seamos competentes por nosotros mismos para pensar algo como de nosotros mismos, sino que nuestra competencia proviene de Dios, el cual asimismo nos hizo ministros competentes de un nuevo pacto, no de letra, sino de Espíritu; porque la letra mata mas el Espíritu vivifica.

Dios bendiga nuestros ministerios, y la obra de nuestras manos confirme sobre nosotros y que se pueda dar atención personalizada a los feligreses de cada congregación. El Señor ama su Obra y el anhelo de su corazón es que cada ministro sea hallado fiel en su administrador.

BILIOGRAFIA

BIBLIOGRFIA

Arguelles Antonio y José Antonio Mandujano

Hacia la modernización administrativa

Una Propuesta de la sociedad. Ed. Porrúa, México 1995, p 39-44.

Radi Bruno, Profesor Carlos Barbieri (Ministerio Luis Palau)

Administración Eclesiástica (Iglecrecimiento)

Constitución del Concilio Nacional de las Asambleas de Dios A.R. Edición Actualizada 2010-2015. Libro II. Reglamento de la Iglesia Local

Berkey Edward B Pastor. 2005

Herramientas para el ministerio Pastoral
Librería el congreso de los Estados Unidos.

Yonggy Cho David Dr. La Cuarta Dimensión.
Editorial Vida Miami Florida (1981) 33166
Impreso en EUA.

Calderón Wilfredo. **La administración en la Iglesia Cristiana.**
Editorial vida 1982 Miami, Florida 33167.

Maxwell C John. Desarrolle el líder que está en usted "Traducción Guillermo Vásquez" Impreso en EUA. En 1993.

Página- office.microsoft.com/.../administrar-imágenes-con-el

Martba Olivia Trejo Romero

F I N