

Sistema de gestión para la Iglesia Adventista del Séptimo Día Oasis de Medellín

Corporación Universitaria Adventista



Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Asesor: Mauricio Martínez Palomo

**Alejandro Marín Mesa
Jenny Fernanda Jaramillo Morales
Juan Pablo Arrubla Cano**

Medellín, Colombia

2022



UNAC
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA ADVENTISTA
COLOMBIA

Personería Jurídica reconocida mediante
Resolución No. 8529 del 06 de junio de 1983,
expedida por el Ministerio de Educación Nacional,
Carrera 84 No. 33AA-1 Medellín, Colombia
PBX: + 57 (4) 250 83 28
NIT: 860.403.751-3
www.unac.edu.co

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN

NOTA DE ACEPTACIÓN

Los suscritos miembros de la comisión Asesora nos permitimos conceptualizar que el Proyecto de Grado: **“Sistema de Gestión administrativa para una institución religiosa con indicadores de gestión: Caso de estudio Iglesia Adventista Oasis de Medellín”**, elaborado por los estudiantes **Juan Pablo Arrubla Cano, Jenny Fernanda Jaramillo Morales, Alejandro Marín Mesa**, del programa de Administración de Empresas, cumple con los criterios teóricos y metodológicos exigidos por la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables y por lo tanto se declara como:

Aprobado - Sobresaliente

Medellín, mayo 31 de 2022

Lorena Martínez Soto
Presidenta

Mauricio Martínez Palomo
Secretaria (o)

Juan Pablo Arrubla
Estudiante



UNAC
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA ADVENTISTA
COLOMBIA

Personería Jurídica reconocida mediante
Resolución No. 8529 del 06 de junio de 1983,
expedida por el Ministerio de Educación Nacional.
Carrera 84 No. 33AA-1 Medellín, Colombia
PBX: + 57 (4) 250 83 28
NIT: 860.403.751-3
www.unac.edu.co

Jenny Fernanda Jaramillo Morales

Estudiante

Alejandro Marín Mesa

Estudiante

Dedicatoria

En la vida no es fácil lo que emprendemos, sin embargo, con la ayuda de DIOS todo es posible, si dependemos totalmente de Él, sin importar los obstáculos que se presenten.

Gracias a nuestra querida UNAC por abrirnos las puertas y permitir nuestra preparación diaria, no solo académica, sino también emocional y personal; además, a todo el hermoso equipo que hizo parte, quienes día a día trabajamos por un mejor país, teniendo en cuenta que, con nuestro Sistema de Gestión para la Iglesia Adventista del Séptimo Día, está la oportunidad de mejorar y llevar a cabo cada uno de los macroprocesos que permitirán cambios en general.

A nuestra familia, por acompañarnos en todo momento con perseverancia, elogios, abrazos, sonrisas y una palabra de aliento. A nuestros profesores de pregrado, quienes marcaron nuestra formación ética y profesional, el cual estuvieron dándonos ánimo y resaltando lo mejor que hay en nosotros para entregar a la sociedad; siempre estarán presente sus consejos y experiencias de vida en cada uno de nosotros.

Agradecemos a nuestro apreciado asesor Mauricio Martínez Palomo, Administrador de Empresas y también líder del laboratorio de innovación de la UNAC, quien nos apoyó día tras día en nuestro proyecto de grado hasta el final. A todos, los llevaremos en nuestros corazones siempre.

Agradecimientos

Queremos expresar nuestros más sinceros agradecimientos a nuestro asesor Mauricio Martínez Palomo, por habernos animado en este proceso de la elaboración de nuestro proyecto de grado y por creer que lo lograríamos; al pastor Kevin David Mendoza Gutiérrez, por creer en el Sistema de Gestión para la Iglesia, ya que realmente es una necesidad que hay, además del acompañamiento que tuvo con nosotros, el cual fue poco a poco cogiendo forma y mostrando muy buenos resultados.

Al pastor Álvaro Díaz, al señor Carlos Díaz, Juan Carlos Ceballos; además, a la Iglesia Oasis en general, a todos sus líderes, ancianos y demás directivos que participaron en nuestro proyecto de grado, muchas gracias por la disposición que tuvieron y por creer que si se puede realizar cambios contundentes para nuestra organización, que es la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Bendiciones en gran manera para todos los que nos acompañaron en este hermoso proceso de mejoramiento continuo tanto de manera individual, como también de manera general.

Tabla de Contenido

Dedicatoria	4
Agradecimientos	5
Capitulo uno - Panorama del proyecto	8
1.1. Planteamiento del problema.....	8
1.2. Justificación	9
1.3. Objetivos	10
1.4. Viabilidad del proyecto.....	10
1.5. Impacto del proyecto	11
1.5.1. Impacto interno (empresa)	11
1.5.2. Impacto externo (sociedad)	11
1.5.3. Impacto académico (currículo).....	11
1.6. Plan de trabajo	11
1.6.1. Presupuesto del proyecto	11
1.6.2. Cronograma de actividades.....	11
Capitulo dos- Marco Teórico	13
2.1. Organizaciones de alto desempeño	13
2.2. Herramientas de diagnóstico	14
2.3 Análisis PESTEL	14
2.4 Matriz de evaluación	15
2.5 Organización como sistema	17
2.6. Innovación de gestión	18
2.7. La iglesia como organización.....	19
2.8. Los ERP	24
2.9. Balanced Scorecard	25
Capitulo Tres - Metodología.....	29
3.1. Tipo de Investigación: Estudio de caso.....	29

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

3.2. Población y muestra	32
3.3. Fuentes de información y recolección de datos	32
Capítulo Cuatro - Generalidades de la organización	34
4.1. Reseña histórica	35
4.3. Ubicación de la Iglesia Oasis.....	37
4.4. Nombramientos iglesia Oasis 2022	37
4.5 Generalidades.....	40
Capitulo cinco – Diagnostico o análisis.....	44
5.1. Matriz de Evaluación	44
5.2. Matriz PESTEL	47
Capitulo seis – Modelo propuesto / Aplicación practica.....	55
6.1. Modelo Macroprocesos	55
6.2. Mapa Estratégico.....	57
Capítulo siete – Conclusiones y recomendaciones	60
7.1 Conclusiones.....	60
7.2 Anexos	61
7.2.1 Mapa Estratégico.....	61
7.2.2 Mapa de procesos	62
7.2.3 Cuadro de mando integral y matriz de evaluación	62
Bibliografía.....	63

Capítulo uno - Panorama del proyecto

Es importante mencionar que las Iglesias son un pilar fundamental en la sociedad y por esta razón, fue que nos medimos al reto de desarrollar un sistema de gestión para la iglesia Adventista Oasis, ya que es necesario e importante llevar un seguimiento de los procesos tanto internos, como externos de esta. Cambiar de perspectiva es uno de los pasos más fundamentales en la implementación de un sistema de gestión, ya que tenemos que enfocarnos en todo el panorama e iniciar a ver una iglesia como una organización para así poder determinar todos los indicadores necesarios y poder realizar un seguimiento correctamente. Por lo que el proyecto va encaminado a que los indicadores de la iglesia se le puedan hacer un seguimiento continuo y permitir enfocarse en que hemos avanzado y que decisiones debemos tomar para mejorar tanto a corto, mediano y largo plazo la herramienta que utilizaremos será el cuadro de mando integral.

1.1. Planteamiento del problema

La Iglesia Adventista Oasis tiene la misión de dar a conocer el evangelio en el área metropolitana, en colaboración con la red de Iglesias Adventistas del Séptimo Día que comparten el mismo objetivo. De acuerdo con el avance en la administración enfocada en los procesos administrativos, la utilización efectiva de los recursos es uno de los pilares de cambio que constantemente vemos en las organizaciones.

Luego de realizar un análisis se puede encontrar la principal problemática que se define como la entropía al momento de realizar la medición de parámetros que permiten evaluar los diferentes puntos críticos que presenta la Iglesia, ya que los factores sociales, tecnológicos y económicos, son cada vez más limitados para su estudio. La Iglesia Adventista del Séptimo Día Oasis por ser una organización sin fines de lucro, no cuenta con un plan estratégico que se encargue de todas las áreas anteriormente mencionadas; en especial el área administrativa que se

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

ejecuta de forma básica y superficial, con el peligro de ineficiencia en la misión determinada y una funcionalidad no apropiada para una organización.

Se detectaron varias situaciones a mejorar, entre ellas, no se cuenta con una estrategia clara o definida para el cumplimiento de su misión, no se tienen estadísticas ni indicadores de medición, ni se tiene claridad en los roles y cargos específicos; por tal motivo, se observa la necesidad de diseñar indicadores administrativos en conjunto con un sistema de información que permita su seguimiento en la iglesia Adventista del Séptimo Día Oasis. Frente a este panorama y diagnóstico ¿Cual herramienta es la más apropiada para el cumplimiento de la misión y los objetivos estratégicos?

1.2. Justificación

El motivo de este trabajo surge de analizar la situación actual de una iglesia local con un pensamiento tradicional que diariamente subsiste en su entorno, por lo que hemos puesto nuestros ojos en un sistema de gestión que ayude a observar la iglesia como organización y lograr un rendimiento óptimo, ya que este nos sirve para mejorar los procesos y la toma de decisiones en la organización, por tal motivo decidimos utilizar este tema para nuestro proyecto, porque permitirá mejoras en el transcurso de su implementación y podrá beneficiarse la Iglesia Adventista del Séptimo Día Oasis.

Como estudiantes de administración de empresas y feligreses adventistas, con frecuencia nos preguntamos ¿cómo podemos ayudar a cumplir la misión de la iglesia? Si se analiza como una organización, identificamos en la Iglesia Adventista del Séptimo Día Oasis un amplio campo de acción donde la estrategia es fundamental para ser eficientes en el cumplimiento de los objetivos.

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

Para manejar el Balanced Scorecard con todos los procesos, Sub-Procesos e indicadores claves son necesarios cifras y datos para que no se produzcan interpretaciones erróneas ya que son fundamentales a la hora de tomar decisiones. Además, es determinante tener indicadores de gestión que permitan el seguimiento y la dirección efectiva, pero no se cuenta con esta información.

1.3. Objetivos

General

Implementar el sistema de gestión administrativa Balanced Scorecard para una institución religiosa que integre la planeación, ejecución y control de los objetivos organizacionales.

Específicos

- Estructurar una herramienta para el diagnóstico interno y externo de la iglesia oasis de Medellín.
- Determinar los objetivos organizacionales de la Iglesia Adventista del Séptimo Día Oasis de Medellín.
- Diseñar un Balanced Scorecard para la Iglesia Adventista del Séptimo Día Oasis.
- Desarrollar la plataforma tecnológica para implementar el sistema de gestión de la iglesia.

1.4. Viabilidad del proyecto

El proyecto reúne características importantes como recursos técnicos y operativos, que afirman el cumplimiento de metas y objetivos propuestos en el plan de desarrollo, para así

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

consolidar un proceso, recopilando la información de los líderes que trabajan en los anhelos de la Iglesia Adventista del Séptimo Día Oasis.

1.5. Impacto del proyecto

1.5.1. Impacto interno (empresa)

Facilitar el manejo y productividad de la iglesia, llevando a cabo un Balanced Scorecard como sistema de gestión administrativa fácil de implementar, con flexibilidad de aplicación a cualquier tamaño de organización religiosa, potencializando los objetivos eclesiásticos.

1.5.2. Impacto externo (sociedad)

Este proyecto está direccionado a mejorar la relación de la iglesia con los niños, jóvenes, adultos y personas de la tercera edad.

1.5.3. Impacto académico (currículo)

El impacto académico es un sistema de gestión para las iglesias, el cual permitirá que el centro de investigación de la UNAC pueda beneficiarse de este proyecto, ya que demuestra que se lleva a la realidad un conocimiento teórico a un entorno práctico.

1.6. Plan de trabajo

1.6.1. Presupuesto del proyecto

Por el momento no necesitaremos presupuesto para nuestro proyecto de desarrollo, ya que contamos con lo necesario.

1.6.2. Cronograma de actividades

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

	Actividad
Semana 1 (11-08-21)	Planear el proceso de trabajo con el Sistema de Gestión para la Iglesia Adventista de séptimo Día Oasis y organizar objetivos.
Semana 2 (17-08-21)	investigar sobre la matriz PESTEL y lograr el descubrimiento del problema en la iglesia; además, dejar listo el formato para presentarlo al comité.
Semana 3 (24-08-21)	Presentar el proyecto de desarrollo al comité.
Semana 4 (31-08-21)	Realizar nuestro proyecto con nuevo integrante, para poder avanzar en el mismo.
Semana 5 (07-09-21)	Realizar actividad en finca de Rionegro para presentar el proyecto a los diáconos de la iglesia Oasis y concientizarlos sobre la falta de gestión en la iglesia.
Semana 7 (25-09-21)	Realizar Actividad en finca de Santa Elena para recopilar información sobre la falta de gestión de la iglesia.
Semana 8 (08-03-2022)	Se realiza entrevista a la secretaria de oasis.
Semana 9 (10-03-2022)	Se presenta exposición sobre el Balanced Scorecard.

Tabla 1. Cronograma de actividades. Elaboración personal.

Capítulo dos- Marco Teórico

2.1. Organizaciones de alto desempeño

La creciente complejidad del mundo que nos rodea y la rapidez de los procesos organizacionales, exigen un manejo de las situaciones, tanto a nivel individual, como en grupos y equipos de trabajo. El trabajo eficaz en equipos de trabajo se considera como uno de los valores fundamentales de las empresas que producen buenos resultados. De este modo, resulta fácil y frecuente el que una empresa manifieste una tendencia a querer que sus empleados trabajen en equipo, y, más aún, que obtengan un buen desempeño. Sin embargo, esto es bastante difícil, y a que al ser el equipo un punto de encuentro entre las capacidades individuales, muchas veces no se lleva a cabo una adecuada interacción entre las personas que lo componen, generando conflictos y relaciones que terminan socavando el objetivo del equipo, en vez de una sinergia. (Kets de Vries, 2001).

Según Lipman-Blumen (2000) menciona que los equipos de alto rendimiento ofrecen a las personas la oportunidad de avanzar voluntariamente más allá de los límites habituales, en un esfuerzo colectivo por lograr algo importante. No ayudan a las personas a satisfacer todas sus necesidades, impulsos y motivaciones, pero ofrecen, sin duda, oportunidades de conseguir esas “experiencias límites” altamente gratificantes.

Algunas empresas usan el término de equipo de alto desempeño para designar a aquello que los expertos definirían como un verdadero equipo. Esto resulta bastante engañoso, y a que un equipo de alto desempeño está más comprometido, es más poderoso y menos frecuente que un equipo normal. (Katzenbach, 2000, p.14)

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, deja claro que para que cada organización sea de alto desempeño, es importante que cada empleado tenga sentido de pertenencia por su lugar de trabajo y quiera trabajar de la mejor manera posible, teniendo en cuenta que es importante los equipos de alto desempeño o de alto rendimiento para que dichas organizaciones mejoren los procesos, pero con personal calificado y capacitado para trabajar siempre con disposición y compromiso.

2.2. Herramientas de diagnóstico

Las herramientas de diagnóstico, permiten mirar lo que está fallando o lo que hay por mejorar en una organización; es decir, permite ver lo interno y externo de la empresa. Por lo tanto, veamos algunas herramientas que nos sirven para el mejoramiento continuo y nuevas ideas para la organización.

2.3 Análisis PESTEL

El análisis PESTEL es una matriz muy sencilla y fácil de manejar y trae una clara visión de las características del entorno. Esto es importante en cualquier etapa en la que se encuentre la organización; desde la elaboración del proyecto al estructurar una nueva organización o al realizar el plan estratégico de cualquier lanzamiento o cambio de rumbo que se nos ocurra hacer. Haciendo el análisis PESTEL, junto con el estudio de mercado, los riesgos se minimizan y es posible realizar una estrategia más eficaz.

Tradicionalmente combinado con el Modelo de las cinco fuerzas (Michael Porter) y el análisis SWOT de Albert Humphrey, se trata de una estrategia que pretende evaluar los factores externos que pueden afectar el desempeño de cualquier empresa. En concreto, el modelo PEST, abreviatura de factores Políticos, Económicos, Sociales y Tecnológicos, pone el foco en todos

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

aquellos elementos que conforman el entorno en el cual se desenvuelven las organizaciones. Es decir, aquello que no depende directamente de éstas, sino que está determinado por el contexto.

En 1968, tras la publicación de un ensayo sobre marketing titulado ‘Análisis macro-ambiental en gestión estratégica’, los teóricos Liam Fahey y V. K. Narayanan fueron los precursores de un nuevo método de análisis empresarial que con el paso de los años se convertiría en uno de los más empleados: la herramienta PEST.

2.4 Matriz de evaluación

Es una herramienta de evaluación que tiene como formato un cuadro de doble entrada en el cual se expresa de forma explícita, en el eje vertical los aspectos que se evaluarán y que son esenciales para desarrollar una buena tarea y, en el eje horizontal los cuantificadores o calificativos que se asignarán a los diferentes niveles de logro. En las celdas de intersección entre categorías a evaluar y calificadores se expresa qué características tendrá la tarea para merecer la calificación correspondiente.

A continuación, veremos algunas ventajas para utilizar una rúbrica o matriz de evaluación: Provee retroalimentación sobre la efectividad del proceso de enseñanza que está llevando a cabo. Permite a los docentes evaluar, de manera inmediata, si una práctica educativa funciona, y si no funciona, probar otra (Schiefelbein & McGinn, 2017, p.56), también, posibilita una pedagogía diferenciada al poner a los estudiantes en situaciones de aprendizaje en las que el docente se entera de lo que cada estudiante ha comprendido, lo que le genera dificultades, lo que le interesa, sus debilidades y fortalezas, etc (Perrenoud, 2010).

Por último, suministran información sobre el desempeño del estudiante, que, al analizarla, permite mejorar prácticas educativas (Schiefelbein & McGinn, 2017, p.64)

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

Otras ventajas, para que el estudiante pueda utilizar una rúbrica o matriz de evaluación, son las siguientes:

Alienta a los estudiantes a pensar críticamente sobre su propio aprendizaje, al tiempo que promueve la autoevaluación y automejora, intrínseca a la creatividad y motivación que todo docente quiere en sus clases (Stevens & Levi, 2005: 21). Indica con claridad las áreas en las que tiene falencias y con ése conocimiento planear con el docente cómo fortalecerlas (Andrade, 2000). Facilita que el estudiante se auto-evalúe y haga una revisión final de su trabajo, antes de entregarlo al docente (Suskie, 2009: 139).

Finalmente, con los criterios anteriores, hace notar que, en cualquier institución u organización, es importante utilizar rúbrica o matriz de evaluación para ver las falencias o criterios por mejorar de forma individual o global. Este es un ejemplo de rúbrica o matriz de evaluación:

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

Cuadro3 Ejemplo de Matriz de Evaluación de impacto			
Categorías de análisis	Categorías descriptivas	Indicadores	Interpretación de datos (entrevistas individuales y grupales)
Percepción del recurso del agua	<ul style="list-style-type: none"> - identificación del recurso - conciencia del recurso 	<ul style="list-style-type: none"> - identifica disponibilidad de fuentes de agua en el territorio - conoce fuente abastecedora del acueducto - conoce diferencia de uso entre agua cruda y potable - está en disposición de racionalizar el consumo 	
Percepción de la realización de la obra física	<ul style="list-style-type: none"> - información sobre la ejecución 	<ul style="list-style-type: none"> - conoce que tipo de obra se realizó - percibe como se realizó la obra física 	
Participación comunitaria en relación al proyecto de acueducto	<ul style="list-style-type: none"> - conocimiento de los aspectos legales y normativos - funcionamiento de los mecanismos de control social 	<ul style="list-style-type: none"> - conoce los criterios de determinación de la tarifa - sabe que el pago del servicio está en función del consumo - conoce los mecanismos de control social - identifica quien es el vocal de control 	
Organización social para la gestión del servicio	<ul style="list-style-type: none"> - funcionamiento de la organización - funcionamiento operativo de la ESP 	<ul style="list-style-type: none"> - conoce la tipología de la ESP - valora estar asociado a la organización - está disponible al pago del servicio - sabe que personal trabaja en la ESP 	

Fuente: Universidad Externado De Colombia (UEC), 1998. Pág. 29.

AulaFacil.com

Tabla 2. Cuadro de matriz de evaluación de impacto. Elaborado por Universidad externado de Colombia (UEC), 1998, Pag 29.

2.5 Organización como sistema

El enfoque de sistemas aplicado al concepto de administración analiza a la organización como a un sistema unido y dirigido compuesto por partes interrelacionadas. Cualquier sistema es una parte de cierto sistema más amplio y por ende constituye un subsistema, aun cuando cada uno se analice dentro de los límites definidos. Esto lleva a pensar que la organización se debe entrelazar con todo su entorno, para poder avanzar en todo.

Estos son algunos aportes relacionados con la organización como sistemas: “Existen diversos debates sobre los orígenes del pensamiento sistémico. En la historia han existido varios pensadores con visión holística, como Aristóteles, Marx y Husserl, no obstante, el pensamiento

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

sistémico formal o explícito no surgió hasta la década de los cincuenta, cuando se comenzó a utilizar el término sistema” (Checkland, 2000).

Según Kenneth Boulding (1956) estuvo interesado en aspectos que tenían que ver con la cooperación, la comunicación, la resolución de conflictos y además tuvo un interés particular por analizar los niveles de complejidad que suponían grados más altos de organización, de ahí su famosa clasificación de sistemas de acuerdo con su nivel de complejidad. Para Scott (1961) el enfoque moderno de la teoría organizacional comienza desde que se comienza a percibir a la organización como una entidad compleja, cuyas interacciones entre elementos son tanto formales e informales, con su entorno inmediato, así como el ambiente externo. Es decir, desde que se propone la visión sistémica.

Podemos percibir los sistemas de dos formas: cerrados y abiertos. Los sistemas cerrados son aquellos sistemas cuyo comportamiento es determinístico y programado, que opera con un muy pequeño intercambio de energía y materia con el ambiente. Los sistemas abiertos son aquellos que presentan intercambio con el ambiente, a través de entradas y salidas. Intercambian energía y materia con el ambiente, adaptándose a este como medio para sobrevivir. Cada pensador o autor ha dado su aporte y cambio al transcurrir el tiempo. Esto quiere decir, que los cambios son mejores porque ha avanzado la organización como sistema. No obstante, esto permite apreciar las interacciones de los seres humanos al pasar los años.

2.6. Innovación de gestión

Innovación de gestión consiste en la organización y dirección de los recursos con el fin de aumentar la generación de ideas que permitan obtener nuevos modelos de negocio, productos,

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

procesos y servicios o mejorar los ya existentes y la transferencia de esas mismas ideas a las fases de fabricación, distribución y comercialización. Según Michael Porter (1993) afirmaba que la competitividad de una nación, y por tanto de su tejido industrial y económico, depende de la capacidad para innovar y mejorar. Las actividades de innovación constituyen efectivamente, junto con el capital humano, uno de los principales factores que determinan las ventajas competitivas de las economías industriales avanzadas. En palabras de Porter, la única ventaja competitiva sostenible es la innovación permanente.

Las empresas difieren tanto en el tipo y grado de innovación, como en el reflejo que esta tiene en el alcance de sus ventajas competitivas en el mercado (Damanpour & Gopalakrishnan, 2001). También el cambio tecnológico y las actividades de innovación no están homogéneamente distribuidos entre los diversos sectores industriales, haciendo que el conocimiento adquirido de estos procesos innovativos sea tácito, es decir, no articulado y no transmisible a toda la organización y al sector en general (Hernández & Sánchez, 2003).

Finalmente, las empresas avanzan cada vez más, pero si tienen esta innovación de gestión. Esto permite que puedan tener cambios al tener nuevas ideas o quizás con lo que ya existe darle un valor agregado para diferenciarse de la competencia y así, poder tener una ventaja competitiva en el mercado.

2.7. La iglesia como organización

La iglesia es una organización, ya que más que una comunidad de creyentes también da trabajo a millones de personas, igualmente acompaña a sus fieles desde que nacen hasta que mueren así mismo como se administra una empresa mundialmente, además, cuentan con una estructura organizacional, hay una cadena de mando, es decir, existe una línea de autoridad

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

comprendida de los niveles más altos (estratégicos) a los más bajos (operativos). Indica la dirección en la que se ejerce la autoridad y las políticas de la organización. También cuentan con un tramo de control definido; este hace referencia a la cantidad de personas que un mando alto puede dirigir de manera eficaz y eficiente. (O. Rangel, 2020)

Cada organización tiene un fin específico, por ejemplo: en los negocios siempre será generar dinero a través de la compra / venta / transformación de productos o servicios; las asociaciones civiles tienen fines educativos, culturales, deportivos, de divulgación, entre otros, sin ánimos de lucrar; las iglesias ofrecen consejería y guía espiritual. Aunque con objetivos diferentes cada una, las une el dinero. Sin capital ninguna organización puede sobrevivir, el dinero es esencial para pagar servicios básicos: agua, luz, mantenimiento a instalaciones o equipos, compra de insumos y un sinnúmero de cosas que ayudan a desempeñar de forma óptima las tareas de cada puesto en las organizaciones, las iglesias sí necesitan dinero; sin embargo, su fin no es generar riqueza; las ofrendas y diezmos son parte de la doctrina, aquí entran en juego las convicciones y madurez espiritual de cada persona respecto a la fe que profesa, según Informa BTL.

A continuación, se conocerán dos definiciones de iglesias como una organización, que permitirá encontrar la principal diferencia viéndola desde un punto de vista comparativo.

Iglesia Mecánica	Iglesia Orgánica
El liderazgo es Jerárquico	El liderazgo es compartido (Funciona en Equipo)
Es típico que los creyentes no logren conocerse bien, viéndose únicamente en los servicios de la iglesia	Existe una comunidad muy profunda los miembros son como una familia
Las tareas son especializadas y rutinarias	Las ideas son compartidas e innovadoras
Fomentan que la mayor parte de congregantes permanezcan pasivos durante los servicios religiosos	Se anima a todos los creyentes a funcionar en todas las reuniones de la iglesia

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

Los creyentes son dependientes	Su base son los grupos pequeños
Los miembros asocian la iglesia con el edificio, La denominación o servicio religioso	Se afirma que ellos son la iglesia
Importante cantidad de normas y procedimientos que son impuestos	Poca cantidad de normas y los mismos se consensan
Crecimiento Lineal	Crecimiento exponencial
Necesidad de muchos recursos	Modelo Reproducible

Tabla 3. Comparación entre dos tipos de iglesia. Elaboración propia.

Según Rush Myron (1983) “En el pasado la comunidad cristiana no se ha preocupado en mantener un equilibrio entre el liderazgo espiritual y el administrativo. Todos están de acuerdo en reconocer la importancia y necesidad de un liderazgo espiritual. Sin embargo, hace poco que las organizaciones cristianas han dedicado su atención a la necesidad de liderazgos administrativos y gerenciales también”

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 individuos 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

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

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 se deben tener en cuenta al momento de realizar cualquier actividad incluida dentro de su plan. 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.

Desde el punto de vista de Calderón Wilfredo (1982) “El fundamento básico sobre el cual descansa la administración eclesiástica es un claro entendimiento de la fe cristiana y de la misión de la iglesia. Tal entendimiento es esencial, porque el único objetivo de la administración eclesiástica es el cumplimiento del propósito de la iglesia”

La Administración de la iglesia 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,

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

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.

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

- **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

2.8. Los ERP

Los sistemas ERP están diseñados en torno a una única estructura de datos definida (esquema), que normalmente tiene una base de datos común. Esto garantiza que la información utilizada en toda la empresa esté estandarizada y se base en definiciones comunes y la experiencia del usuario. Estos edificios centrales están interconectados con los procesos de negocios impulsados por el flujo de trabajo en todas las unidades de negocio (por ejemplo, finanzas, recursos humanos, ingeniería, marketing, operaciones), conectando los sistemas y las personas que los utilizan. En definitiva, el ERP es una herramienta para la integración de personas, procesos y tecnología en las empresas modernas.

Por ejemplo: pensemos en una empresa que fabrica automóviles comprando piezas y suministros de varios proveedores. Puede utilizar un ERP para realizar un seguimiento de los pedidos y las compras de estos productos y asegurarse de que cada componente de todo el proceso, desde la compra hasta el pago, sea coherente con la integración de los flujos de trabajos comerciales, los procesos comerciales y los informes con las funciones de análisis y datos limpios.

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

Después de que esta empresa de fabricación de automóviles implementa correctamente el ERP, un componente, como las "pastillas de freno delanteras", siempre identifica a muchos otros por nombre de pieza, tamaño, material, fuente, lotería de numeración, número de pieza del proveedor, número de serie, costo y especificaciones Datos- elementos impulsados y descriptivos. Dado que los datos son el elemento vital de todas las empresas modernas, Por ejemplo: piense en una empresa que fabrica automóviles comprando piezas y suministros de varios proveedores. Puede utilizar el sistema ERP para realizar un seguimiento de los pedidos y las compras de estos productos, y asegurarse de que cada componente de todo el proceso, desde la compra hasta el pago, sea coherente con la integración de los flujos de trabajo comerciales, los procesos comerciales y los informes con las funciones de análisis. Y datos limpios. Después de que esta empresa de fabricación de automóviles implementa correctamente el ERP, un componente, como las "pastillas de freno delanteras", siempre identifica a muchos otros por nombre de pieza, tamaño, material, fuente, lotería de numeración, número de pieza del proveedor, número de serie, costo y especificaciones Datos- elementos impulsados y descriptivos. Dado que los datos son el elemento vital de todas las empresas modernas, ERP facilita la recopilación de esta información.

2.9. Balanced Scorecard

Es una herramienta diseñada para ayudar a los equipos de ventas y marketing. Lo más importante es gestionar su contacto con clientes y clientes potenciales. CRM traducido al español es: gestión de relaciones con el cliente. Sin embargo, una mejor descripción de este concepto podría ser: software de gestión de relaciones con el cliente. En cualquier caso, esta es una tarea muy compleja, desordenada y, lo más importante, mucho tiempo perdido.

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

El BSC es una herramienta de tecnología informática que se utiliza para organizar y gestionar los contactos de la empresa. Su función principal es ayudar a sus usuarios a centralizar toda la información del cliente. Las organizaciones también deben cumplir con sus actividades y recopilar información estadística sobre su desempeño. CRM es más que un simple centro de almacenamiento de información. Con el avance de la tecnología, estas herramientas han evolucionado y nos han ayudado a:

- Generar prospectos por medios digitales como formularios web o chatbots de inteligencia artificial
- Nutrir la relación con clientes potenciales
- Automatizar trabajo administrativo, flujos de conversación y seguimiento a nuestros clientes
- Identificar los mejores tratos dentro de nuestros embudos de ventas por medio de inteligencia artificial
- Medir los resultados de nuestros esfuerzos comerciales en tiempo real

Son tomados en cuenta dos factores muy importantes como lo son la tecnología y la estrategia.

Tecnología BSC: como plataforma central, los datos de los clientes se pueden organizar, utilizar y compartir de forma segura. Proporciona funciones para administrar embudos e informes. También le permite comunicarse y realizar un seguimiento de todos los puntos de contacto con los clientes.

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

Estrategias BSC: Son los procesos que implementa la organización para estandarizar y optimizar el uso de la tecnología BSC.

Para hacer un mejor uso de la tecnología BSC, necesita una estrategia centrada en el cliente. Esta estrategia debe estar respaldada por la tecnología. El BSC no debe verse como una ventaja táctica. Las organizaciones más exitosas utilizan su BSC como una función estratégica en todas sus áreas de negocio. Esto les permite eliminar las barreras entre los equipos de marketing y ventas y lograr un mayor éxito con los clientes. El Balanced Scorecard (BSC) proporcionado por Robert S. Kaplan y David P. Norton provee a los directivos el equipo de instrumentos que necesitan para navegar hacia un exitoso y competitivo futuro. Las organizaciones están compitiendo en entornos complejos y, por lo tanto, es vital que tengan una exacta comprensión de sus objetivos y de los métodos que han de utilizar para alcanzarlos, además traduce la estrategia y la misión de una organización en un amplio conjunto de medidas de la actuación que proporciona la estructura necesaria para una sistema de gestión y medición estratégica, midiendo la actuación de la organización desde cuatro perspectivas equilibradas: las finanzas, los clientes, los procesos internos, la formación y el crecimiento.

Para el BSC la tecnología es importante, pero en última instancia el éxito se obtiene por medio de saber fusionar la nueva tecnología en los procesos de la organización para crear una forma eficiente en todos sus procesos facilitando así las asignaciones de capital físico y financiero. El entorno de la era de la información, tanto para las organizaciones fabricantes como para las de servicios exige tener nuevas capacidades para obtener el éxito competitivo, la habilidad de una empresa (la iglesia en este caso) debe de contar con la capacidad de explotar sus activos intangibles o invisibles, ya que se ha convertidos en algo mucho mas decisivo que invertir y gestionar sus activos tangibles y físicos (H. Itami, 1987).

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

Los indicadores tradicionales del Balanced Scorecard cuenta la historia de los hechos y acontecimientos pasados que se derivan de la visión y estrategia de una organización y completan la actuación de la empresa desde las cuatro perspectivas ya antes mencionadas, de esta forma los directivos pueden medir la forma en la que sus clientes (miembros de la iglesia) puedan potencializar las capacidades internas y las inversiones en personal, sistema y procedimientos que son necesarios para mejorar su actuación futura.

Capítulo Tres - Metodología

3.1. Tipo de Investigación: Estudio de caso

En el proyecto de desarrollo “Sistema de gestión para la Iglesia Adventista del Séptimo Día Oasis, Se utilizarán método de estudio de caso que incluye el planteamiento de un caso como base para la reflexión y el aprendizaje es el resultado de la interacción de los conocimientos previos, los conocimientos nuevos y de su adaptación al contexto y que va ser funcional en determinado momento de la vida, se caracteriza por precisar de un proceso de búsqueda e indagación, así como el análisis sistemático de uno o varios casos. Para ser más exactos, por caso entendemos todas aquellas circunstancias, situaciones o fenómenos únicos de los que se requiere más información o merecen algún tipo de interés dentro del mundo de la investigación.

Según Blanco, N; Pirela, J., (2016) la metodología de estudio de casos como método docente, tiene la gran ventaja de que se adapta perfectamente a distintas edades, diversos niveles y áreas de conocimiento. Lo mismo se puede emplear en la educación primaria que en la media y superior, en la formación de adultos analfabetos o en la capacitación para empresarios. Las narraciones presentadas como estudio de caso, dentro de la perspectiva metodológica, deben cumplir una serie de condiciones entre las que destacan las propuestas por Rodríguez et., al, (2015).

Organización de la metodología Stake R.E (2017); plantean las siguientes fases para el estudio de un caso: - Fase preliminar: presentación del caso a los participantes, proyección de la película, audición de la cinta o lectura del caso escrito. - Fase eclósiva: "explosión" de opiniones, impresiones, juicios, posibles alternativas, etc., por parte de los participantes. Cada uno reacciona a la situación, tal como la percibe subjetivamente. Si esta fase es bien implementada revela a cada uno lo siguiente: a. Su subjetividad. b. La posibilidad de que existan otras opiniones o tomas de

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

posición tan valiosas como las propias. c. Hasta qué punto los diagnósticos emitidos son proyecciones de la propia persona, más que análisis objetivos de la situación real. - Fase de análisis: se impone una vuelta a los hechos y a la información disponible, para salir de la subjetividad. La búsqueda en común del sentido de los acontecimientos permite a los participantes acrecentar su conciencia de la situación analizada. En esta fase es preciso llegar hasta la determinación de aquellos hechos que son significativos para interpretar la estructura dinámica de la situación. - Fase de conceptualización: es la formulación de conceptos operativos o de principios concretos de acción, aplicables en el caso actual y que permiten ser utilizados en una situación parecida. Dicho de otro modo, se trata de gestar principios pragmáticos de acción que sean válidos para una transferencia.

En el párrafo anterior, el análisis de un caso concreto, es un camino seguro hacia las leyes generales del tema considerado como el principalmente por lo siguiente: a. Análisis no es buscar causas ocultas en el subconsciente. Es simplemente relacionar los datos actuales de una situación, captar su configuración y evolución, encontrar la significación de cada uno por la posición que ocupa en el campo situacional global. b. Conceptualización es algo pedagógicamente esencial después del análisis, pero se trata de una "conceptualización operativa": las ideas generales extraídas del caso no son leyes abstractas, sino certezas de conducta que se deben adquirir servirán para afrontar directamente situaciones similares en la vida real. La confiabilidad y validez en los estudios de caso, (Caramon & Martínez, 2017).

La validez de los estudios de caso puede ser atendida por su carácter interno y externo, la primera consiste en confrontar la información obtenida al interior del caso, ya sea por las unidades categoriales o por los sujetos individuales con el objeto de obtener fuentes múltiples de evidencia tal como lo expresa García et. al, (2016), el cual plantea que la eficacia interna es

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

aplicable en los estudios de caso de que tiene una lógica explicativa de carácter causal y no es pertinente para los estudios descriptivos o exploratorios, en el segundo ámbito, se trata de la transferibilidad; es decir la capacidad que pudiera tener un estudio de caso de ser confrontado en sus resultados con otros similares, (Tarrow, Sidney, 2015).

En los estudios de caso utilizan el método de la triangulación y tal como lo muestra García et. al, (2016), en sentido amplio, en las ciencias humanas, también se pueden realizar varias “triangulaciones” que mejoran notablemente los resultados de la investigación y su validez y confiabilidad, ya que de una manera particular se pueden combinar en diferentes formas, técnicas y procedimientos cualitativos y cuantitativos. La idea central es utilizar todo lo que se considere pertinente, tenga relación y se considere útil de tal forma que sirve para complementar confiabilidad y validez de los datos, ya que es un medio eficaz para integrar la calidad de la información y los resultados obtenidos.

La participación en este tipo de metodología desarrolla habilidades tales como el análisis, síntesis y evaluación de la información. Posibilita también el desarrollo del pensamiento crítico, el trabajo en equipo y la toma de decisiones, además de otras actitudes y valores como la innovación y la creatividad. Se considera a la metodología de estudio de caso como una alternativa factible en su aplicación en diferentes áreas del conocimiento. Por lo anterior, se espera que esta información apoye a los investigadores en la aplicación de dicha metodología en sus estudios de caso y les abra una posibilidad metodológica más para facilitar el aprendizaje en los alumnos de las habilidades, actitudes y valores definidos en las Misiones de las Universidades.

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

3.2. Población y muestra

La población y muestra será tomada a partir de los stakeholders internos y externos que integran la Iglesia Adventista del Séptimo Día Oasis de la ciudad de Medellín.

STAKEHOLDERS	
INTERNOS	DESCRIPCION
1. Representante Legal	Representa la organización ante los diferentes organismos del estado. B. cita y preside las diferentes reuniones de la organización. C. Procura la ejecución de la Visión cumpliendo los planes y estrategias de la organización
2. Área Administrativa	Encargada de la planificación, organización, control y dirección de los diferentes programas o actividades ejecutadas dentro y fuera de la organización
3. Líderes	Apoyan la planificación, organización, Control y dirección de los diferentes programas o actividades direccionados por el representante legal y el área administrativa
4. Asistentes	Personas que hacen parte de la Organización y participan regularmente de las actividades planeadas dentro y fuera del contexto empresarial
EXTERNOS	DESCRIPCIÓN
1. Beneficiario de las acciones	Persona o comunidades sin conexión necesaria con la actividad principal de la organización o área de influencia

Tabla 6. Descripción de los stakeholders. Elaboración propia.

3.3. Fuentes de información y recolección de datos

Para lograr el desarrollo este proyecto, se emplearon diferentes fuentes de información primarias que según Sampieri (2010) “Proporcionan datos de primera mano, pues se tratan de documentos que incluyen los resultados de los estudios correspondientes”. La información recolectada, fue mediante una serie de preguntas y presentaciones realizadas con la junta de la Iglesia Adventista del Séptimo Día Oasis y luego se le realizó la entrevista al señor Harold Useche, quien es uno de los ancianos principales de la junta, cuenta la reseña histórica de la

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

iglesia, todo lo que son sus inicios y cambios que han realizado, sus diferentes actividades y propuestas que tienen para el acercamiento a la comunidad y su forma de ejecutar los planes.

A través del tiempo, diferentes personas no solamente de la junta, han influenciado para que la iglesia Oasis de Medellín tenga múltiples cambios, aprovechando que la mayoría son personas profesionales, esto ha permitido que con la experiencia que tienen, aportan ideas y recursos para que hoy día tengan desarrollados diferentes proyectos y actividades para el avance espiritual, estructural y social.

El paso a seguir para el desarrollo del sistema de gestión propuesto, debe enfocarse en el análisis de los indicadores principales que serán evaluados para la iglesia oasis, luego de esto, será importante llevar el enfoque propuesto a la herramienta que se empleará

Capítulo Cuatro - Generalidades de la organización

ASOCIACIÓN:	Centro Occidental
DISTRITO:	Oasis
IGLESIA:	Oasis
PASTOR ACTUAL:	Álvaro Díaz
SECRETARIA:	Geraldine Hernández
TOTAL MIEMBROS EN EL SISTEMA:	175

A continuación, en la tabla se observa la información total de la población y también el porcentaje total de cada ítem. Esta información nos arrojará los datos más importantes de la Iglesia en estudio.

DESCRIPCION	TOTAL	% TOTAL
Miembros Activos	70	40,1%
Ancianos	8	4,57%
Niños Activos	8	4,57%
Jóvenes Activos	10	5,71%
Adultos Activos	30	17,14%
Parejas Jóvenes Sin Hijos	2	1,14%
Parejas Casadas Con Hijos Pequeños	3	1,71%
Parejas Casadas Con Hijos Adolescentes	5	2,86%
Miembros Que Viven Alrededor De Oasis	5	2,86%
Programas O Ministerios Funcionando	8	4,57%
Total, Profesionales y Universitarios en Proceso	26	14,86%
Total Miembros	175	100%

Dirección: Diagonal 75, Cl. 32E #54

Redes sociales

FB: <https://www.facebook.com/Iglesia7Oasis/>

INSTA: https://www.instagram.com/iasd_oasis/

PAG WEB: <https://oasis.asocentro.org/es/mi-distrito>

4.1. Reseña histórica

La Iglesia Adventista del Séptimo Día Oasis, nace a raíz de un trabajo universitario del estudiante de teología Yury León, el cual es oriundo de Santander; él tenía como objetivo principal evangelizar la clase media-alta del sector Laureles Nogal de Medellín; por tal motivo, empieza a interesarse cada vez más por esta interesante población, pero al pasar el tiempo se pudo observar una falla en el acercamiento a estas personas por la falta de acceso. Luego, Yury León unificó la idea con otras familias que pertenecían y asistían a la UNAC, ya que también estaban interesadas en el mismo grupo de personas, para acercarlas a Cristo con el mensaje de la Sagrada Biblia. Las familias que apoyan el proyecto desde ese entonces son: Los Useche, los Carrillo y los Páez.

Pasado el tiempo, las familias sabían que para ser organizados como Iglesia, debían tener como mínimo 25 integrantes activos; el cual se pudo lograr por medio de diversas actividades de evangelismo e impacto social y el acercamiento era cada vez más difícil ya que estaba creciendo más el territorio y eran más exigentes los programas que se debían presentar, pero la constancia y el empeño ha permitido que la Iglesia Adventista Del Séptimo Día Oasis esté más cerca a la comunidad para lograr el propósito. No obstante, teniendo en cuenta que los desafíos o retos que se presentaron durante sus inicios no fueron muy fáciles, ya que era siempre exigente el poder estar haciendo el acompañamiento a cada una de las familias que iban llegando; pero al tener buenos líderes, esto permitió que el proyecto siguiera en pie.

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

El liderazgo ha sido tan bueno que, al ser una organización con muchos profesionales y jóvenes emprendedores, esto ha permitido que se atraigan a más familias a la misma, el pico de evangelización ha sido más que todo cuando hay desafíos por medio de la Fe, es decir, por medio de semanas de oración, visitación y ayudas, ya sean espirituales, económicas y de acompañamiento profesional. Hoy día, la iglesia ha crecido tanto y ha impactado tanto a la comunidad, que ya no son las mismas casitas que había en aquel tiempo, sino que hay edificios, un parque, la avenida 33 y variedad de centros de salud que nos permite dar a conocer el mensaje.

Los proyectos a largo plazo hasta el momento son: Seguir con programas en la virtualidad, pero también en la presencialidad, remodelar la infraestructura, es decir, agregar un tercer piso el cual será el área de producción audio visual, agregar salones para los niños, entre otros. La idea es que como es de difícil acceso a los vecinos para dar el mensaje, pues se piensa en una pantalla afuera donde se pueda presentar temas a la comunidad de menos acceso y que pueda ver que se brinda ayudas de diferentes maneras, entre ellas: Ayuda espiritual, psicológica, emocionalmente y con temas de nutrición.

Finalmente, aunque no ha sido fácil evangelizar el sector de Laureles-Nogal por ser un sector de clase medio alta, se ha avanzado de diferentes maneras y al tener a la mano la tecnología que ha sido de mucha ayuda para llegar a los diferentes hogares, el impacto ha crecido porque las personas poco a poco van conociendo de este centro de influencia y que cuando nosotros como seres humanos vemos que no está dando resultados, Dios abre puertas donde humanamente pensamos que no se logrará.

4.2. Propósito

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

El propósito principal de la Iglesia Adventista Del Séptimo Día Oasis, es llegar a los corazones y mentes de la comunidad y así lograr que entiendan y acepten el mensaje de las sagradas escrituras y al Señor Jesús.

4.3. Ubicación de la Iglesia Oasis



4.4. Nombramientos iglesia Oasis 2022

A continuación, veremos la lista de los nombramientos de la Iglesia Adventista Del Séptimo Día Oasis.

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

Primer anciano	Juan Carlos Ceballos
Ancianos	Sebastián Ramírez
	Roger González
	Adrián González
	Nelson Olarte
	Manuel Useche
	Diego Marín
	Harold Useche
	Henry Romero
	Carlos Granobles
Dir. Tesorería	Roger González
Sub. Tesorería	Daniel González
Secretario(a)	Geraldine Hernández
Dir. Escuela Sabática	Henoc Mercado
Sub. Escuela sabática	Susana Monsalve
Sec. Escuela sabática	Tatiana Contreras
Dir. Ministerio Infantil	Alejandra Villareal
Sub. Ministerio Infantil	Laura Echavarría
Dir. Sociedad de Jóvenes	Yaneth Flórez
Sub. Sociedad de Jóvenes	Aneider Granobles
Dir. Club Guías Mayores	Javier Mercado
Sub. Club Guías Mayores	Astrid Carmona
Dir. Club de Conquistadores	Jonathan Gómez
Sub. Club de Conquistadores	Claudia Babilonia

Dir. Aventureros	Andrés Useche
Sub. Aventureros	Laura Echavarría
Dir. Ministerios Personales	Claudia Naranjo
Sub. Ministerios Personales	Nelson Olarte
Sec. Ministerios Personales	Sebastián Ramírez
Coordinador de Interesados	Henry Romero
Asociada Coordinador de Interesados	Yolanda Vallejo
Dir. Ministerio de Hogar y Familia	Sebastián Ramírez y Diana Zamora
Sub. Ministerio de Hogar y Familia	Nelson Olarte y Elsa Berrio
Dir. Mayordomía	Mauricio Martínez
Sub. Mayordomía	Carlos Díaz
Sec. Mayordomía	Andrés Useche
Dir. ADRA	Mauricio Sierra
Dir. Publicaciones	Josué Granobles
Dir. Comunicaciones	Diego Marín

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

Sub. Comunicaciones	Santiago Giraldo
Asociado Comunicaciones	Felipe Miranda
Dir. Dorcas	Adriana Lopera
Sub. Dorcas	Francisca Rueda
Sec. Dorcas	Rosalina Hinestroza
Dir. Ministerio de la Mujer	Alix Giraldo
Sub. Ministerio de la Mujer	Anny Merchán
Dir. Diaconisas	Pilar Ortiz
Sub. Diaconisas	Yolanda Vallejo
Sec. Diaconisas	María Isabel de Lujan
Diaconisas	Francisca Rueda
	Luz Marina Castro
	Yaneth Flórez
	Alix Giraldo
	Roció Oquendo
	Alejandra Villareal
	Adriana Lopera
	Yaneth Hernández
Yaneth Román	
Dir. Diáconos	Harold Useche
Sub. Diáconos	Daniel González

Diáconos	Omar Pulido
	Adrián González
	Henoc Mercado
	José Vela
	Daniel Chaparro
	Jorge Monsalve
	Alfredo Hinestroza
	Sebastián Ramírez
Dir. Salud y Temperancia	Anny Merchán
Sub. Salud y Temperancia	Daniel Chaparro
Asociado Salud y Temperancia	Carlos Granobles
Dir. Música	David Lujan
Sub. Música	Daniel Chaparro
	Aneider Granobles
	Yaneth Flórez
Pianistas	Brayan Olarte
	Daniel Chaparro
Dir. Ministerio Oración	Laura Echavarría
Sub. Ministerio Oración	Diana Zamora
Dir. Libertad religiosa	Juan Carlos Ceballos

4.5 Generalidades

En el libro “Una iglesia con propósito” de Rick Warren, un pastor cuenta sobre algunas pautas o procesos que surgen a medida que se obtenía mayor experiencia en el enfoque a la iglesia y saber que todos tienen el mismo propósito, salvar y dar a conocer el mensaje a todo el mundo. No obstante, va mostrando y explicando las convicciones, principios y prácticas que Dios ha usado poderosamente al edificar una de las iglesias más efectivas del continente americano, como lo fue la iglesia Saddleback (California), Estados Unidos. Se explicarán algunas preguntas surgidas que debemos responder para que el lector entienda la importancia de conocer lo que la iglesia hace y lo que no debe hacer.

¿Qué hace la iglesia?

Si usted ministra como fruto del amor, nunca podrá ser considerado un fracaso en el proceso. La iglesia siempre debe tener claro que para cualquier decisión que se deba tomar, es importante saber que simplemente el trabajo debe ser con amor, entrega y solidaridad sin importar dónde Dios nos coloque dentro del ministerio.

“Para mí el éxito genuino es: Amar y liderar consistentemente y terminar bien, ósea, el ministerio es un maratón. Lo importante no es cómo usted comienza, sino cómo termina, es decir ¿cómo se puede llegar bien al final? 1 Corintios La Biblia dice: “El amor nunca deja de ser” (1 Corintios 13:8). Si usted ministra como fruto del amor nunca podrá ser considerado un fracaso. (Warren, 1998, p. 30).

Según Rick Warren realmente lo que una iglesia con propósito hace, primeramente, es planear lo que van a hacer para dar a conocer el mensaje a quienes deseen escucharlo, y no sólo esto, sino también capacita a los líderes para que también enseñen a otros de la verdad; luego de

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

que capacitan, hacen el seguimiento respectivo para que los que han iniciado llevar también el plan de salvación a otros, no se sientan solos en el proceso. Es importante que los líderes conozcan muy bien la historia de nuestros inicios, el tema cultural y un excelente liderazgo, ya que esto hará que las iglesias sean más saludables. Algunas cosas que hace la iglesia con propósito son:

- Crecer en amor a través del compañerismo.
- Crecer en profundidad a través del discipulado.
- Crecer en fuerza a través de la adoración.
- Crecer en amplitud a través del ministerio.
- Crecer en tamaño a través del evangelismo.

¿Qué no hace una iglesia?

Los líderes de la iglesia deben ser sabios y dirigidos muy bien por Dios, ya que ellos son los que por medio de los conocimientos que van adquiriendo a través de la experiencia diaria, nos enseñarán también lo aprendido. Realmente, enseñaremos algunas cosas o actividades que no hace la iglesia:

- No obliga a los líderes o visitas a dar ofrendas, ya que este tema es algo personal y cada uno decide o se compromete con Dios a dar según lo que proponga en su corazón. De todas maneras, cada uno sabe que las ofrendas son para poder impartir el evangelio y también para ayudar a otros que tienen necesidades específicas.
- No enseña doctrinas emocionales o sensacionalistas, sino que enseña basándose en la palabra de Dios.

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

- No da a conocer el mensaje con fines de lucro, sino, con el fin de salvar del pecado y guiar en el servicio.

Sólo Dios puede crear olas de avivamiento, de crecimiento y de receptividad espiritual. Como integrantes de la iglesia es importante que haya compañerismo para ganar a otros para Jesús. Debido a tanta maldad, muchas personas están más abiertas a escuchar el evangelio que nunca que nunca han escuchado.

¿Qué mueve a la iglesia?

Hay varios tipos por lo que las iglesias son movidas

- Las iglesias movidas por la tradición. Es importante los cambios y estar unidas por un sentido de propósito y misión.
- Por las finanzas: ¿Lo importante no es cuánto tenemos ahorrado, sino, a cuántos hemos ganado para Cristo?
- Por los edificios: Debemos tener en cuenta que los lujos no son lo importante, sino la humildad de saber dar el mensaje.
- Por los acontecimientos: Lo más importante no es tener muchas actividades, sino la calidad de actividades y la productividad que tiene esta iglesia con propósito.
- Por los inconversos: La importancia del evangelismo a personas que no conocen de Dios, pero sin dejar a un lado otros propósitos que se tienen.

¿Cómo medir el éxito de una iglesia?

El ministerio exitoso es “edificar la iglesia sobre los propósitos de Dios, en el poder del Espíritu Santo y esperando los resultados de Dios”. (Warren, 1998, p.408). Según Rick

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

Warren, es importante que la iglesia que sea edificado solo con el propósito que Dios tiene, el de salvar a todo el mundo sin tener acepción de personas. Solo el Espíritu Santo puede convencer a cada uno para acercarnos a Dios nuestro padre Celestial.

Aquí podemos ver según las entrevistas que se realizaron, la información obtenida y los resultados encontrados.

Asumimos que la iglesia es una organización mundial, que se divide en: Conferencia general, Divisiones, Uniones, Asociaciones, Distritos y Uniones. Según el Sistema ACMS de la Unión Colombiana del Norte, muestra que hay 141.527 miembros, 1.068 Iglesias Adventistas y 556 Grupos pequeños; estos datos según entrevista con Ivonne Urueña, quien es la Asistente Administrativa de la Unión Colombiana del Norte.

Según Jhon Fredy Montalvo director de SunPlus, en entrevista afirma algunas frases como:

- La Iglesia es una organización internacional prestadora de servicios.
- La iglesia local es el origen del ingreso de la organización.
- La gestión administrativa de las iglesias es empírica.

La iglesia local tiene como función principal ser un centro de influencia espiritual en el territorio donde cumple necesidades específicas ya sean espirituales, emocionales y físicas. La iglesia adventista es una organización prestadora de servicios y se mueve a través de eventos la cual está conformada por: La conferencia General, divisiones, uniones, asociaciones, distritos; donde las iglesias locales son sucursales que pertenecen a la misma organización, la diferencia es que las iglesias locales cumplen con brindar soluciones a un territorio específico.

Capítulo cinco – Diagnostico o análisis

La planeación estratégica es fundamental al momento de realizar el diagnostico o análisis de las organizaciones, ya que permite trazar una línea en la cual pueden ser situados los diferentes objetivos y metas a cumplir, teniendo en cuenta los cambios y demandas que impone el entorno.

Esto permitirá actuar proactivamente dando dirección a las acciones de cada uno de los miembros de Iglesia ya que comprenderán las funciones que tienen en sus labores cotidianas de una forma clara y metodológicamente. Cuando esto se realiza correctamente gracias a la información y resultados obtenidos, se puede tener una toma de decisiones mucho más precisa y objetiva con la dirección en el logro de cumplimiento y medición de los diferentes indicadores.

5.1. Matriz de Evaluación

La matriz de evaluación es una herramienta donde el instrumento en si puede adoptar distintos formatos en este está conformado por los aspectos positivos, los aspectos negativos y los retos del año 2022

Esta matriz resulta de gran utilidad en la evaluación del caso de estudio (iglesia oasis de Medellín) para analizar los aspectos generales y sacar los retos para este año, por lo que facilita la tarea de evaluar y ayudar a la organización a clarificar objetivos. se llevó a cabo por medio de los concilios que se realizaron y todos los datos recopilados fueron brindados por los ancianos de la iglesia, se recolectó la información para saber qué actividades o procesos se deben mejorar. Entre estos aspectos, tenemos los siguientes:

Aspectos positivos:

Veamos aspectos positivos que se encontraron con la información recopilada, dada por los ancianos en el concilio:

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

- Masificación de los recursos virtuales y gran impacto en las redes sociales.
- Se están consolidando el repaso de la lección virtual y presencial.
- Desarrollo de ministerios virtual y presencial, como el de oración.
- Aumento de la asistencia presencial.
- Solidaridad con familias afectadas ha sido importante.
- La participación de los jóvenes es muy buena y la pandemia mostro la importancia de la presencialidad.
- La realización de actividades especiales para los jóvenes fue exitosa y la proyección al prójimo.
- Equipo del departamento de Comunicaciones consolidado y con funciones definidas, generando contenido y programas de calidad, y se tiene circuito cerrado de tv.
- Todo está disponible en internet, se ha democratizado la información y el dinero ya no es excusa para no acceder a los materiales.
- El momento de alabanza se torna alegre, la cantidad de talentos que hay en la iglesia.

Aspectos a Mejorar:

A continuación, tendremos algunos aspectos que se deben mejorar en la iglesia Oasis de Medellín:

- Falta trabajo con los grupos pequeños por falta de maestros y líderes.
- Bajo nivel de evangelismo personal y estudio de la lección de Escuela Sabática.

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

- Faltó consolidación de equipos de trabajo en ministerios y departamentos.
- Faltan estrategias para retener en la iglesia y proyección a la comunidad de Laureles Noyal.
- No se han consolidado los clubes de la iglesia.

Retos 2021

Estos son algunos retos que se trazaron los mismos ancianos en los concilios que se realizaron:

- Sincronizar las actividades virtuales con las presenciales.
- Formar a los miembros para el evangelismo.
- Generar liderazgo en los jóvenes y maestros de las clases.
- Consolidar los grupos pequeños como alternativa de evangelismo, articulando las clases de Escuela Sabática.
- Potencializar los ministerios de la iglesia incentivando el estudio y la oración.
- Involucrar a los miembros de la iglesia en las actividades de los jóvenes y de evangelismo.
- Traer de vuelta a los jóvenes y hermanos que no han regresado a la iglesia.
- Lograr que cada miembro y joven inviten a otro a la iglesia.

A continuación, verán la tabla en la cual está cada uno de los ítems ya mencionados.

MATRIZ DE EVALUACIÓN		
IGLESIA OASIS		
Aspectos Positivos	Aspectos a Mejorar	Retos 2021
Masificación de los recursos virtuales y gran impacto en las redes sociales.	Falta trabajo con los grupos pequeños por falta de maestros y líderes.	Sincronizar las actividades virtuales con las presenciales.

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

Se están consolidando el repaso de la lección virtual y presencial.	Bajo nivel de evangelismo personal y estudio de la lección de Escuela Sabática.	Formar a los miembros para el evangelismo.
Desarrollo de ministerios virtual y presencial, como el de oración.	Falta consolidación de equipos de trabajo en ministerios y departamentos.	Generar liderazgo en los jóvenes y maestros de las clases.
Aumento de la asistencia presencial.	Faltan estrategias para retener en la iglesia y proyección a la comunidad de Laureles Nogal.	Consolidar los grupos pequeños como alternativa de evangelismo, articulando las clases de Escuela Sabática.
Solidaridad con familias afectadas ha sido importante.	No se han consolidado los clubes de la iglesia.	Potencializar los ministerios de la iglesia incentivando el estudio y la oración.
La participación de los jóvenes es muy buena y la pandemia mostro la importancia de la presencialidad.		Involucrar a los miembros de la iglesia en las actividades de los jóvenes y de evangelismo.
La realización de actividades especiales para los jóvenes fue exitoso y la proyección al prójimo.		Traer de vuelta a los jóvenes y hermanos que no han regresado a la iglesia.
Equipo del departamento de Comunicaciones consolidado y con funciones definidas, generando contenido y programas de calidad, y se tiene circuito cerrado de tv.		Lograr que cada miembro y joven inviten a otro a la iglesia.
Todo está disponible en internet, se ha democratizado la información y el dinero ya no es excusa para no acceder a los materiales.		Campaña de gratitud.
El momento de alabanza se torna alegre, La cantidad de talentos que hay en la iglesia.		Desarrollar un centro de influencia para Laureles Nogal en la iglesia.

Elaborada por los Ancianos de Iglesia y el pastor.

5.2. Matriz PESTEL

El análisis PESTEL se basa en la descripción del entorno de la organización mediante la consideración de los elementos Políticos, Económicos, socio-Cultural, Tecnológico, Ambientales y legales, esta es la herramienta apropiada para hacer un diagnóstico del caso de estudio, la iglesia Oasis de Medellín, el análisis PESTEL se hizo de una forma diferente, porque no estamos en una organización común, ya que por lo general se analiza en empresas y esta vez será un

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

diagnostico en una organización religiosa (Oasis). De tal forma, la consideración de los elementos son Pandemia, estructura, social, tecnológico, entorno y la odisea.

En cada elemento se hizo un diagnóstico profundo con los ancianos de la iglesia oasis haciendo un ejercicio donde en el primer elemento es la pandemia, se analizó la influencia en el entorno de la iglesia y que impacto tuvo esta epidemia, lo cual hubo sorpresas ya que también dejó un Balance positivo en algunos aspectos, el segundo elemento que se abordó fue la estructura de Oasis, principalmente en el estado que se encuentra, el tercer elemento es la parte social y se analizó tanto en el interior como en el exterior de Oasis, el cuarto elemento es la parte tecnológica, donde se habló del crecimiento por motivos de la pandemia, el quinto elemento fue el entorno de la iglesia, ya que es fundamental se evidencia que falta trabajar en varios aspectos importantes y por último, la odisea, agregó este elemento espiritual pero muy fundamental porque según lo que dice la Biblia, es importante que la Iglesia como organización esté enfocada en todo tiempo y más en tiempos tan difíciles, en este elemento se diagnosticó el evangelismo de la iglesia local.

Pandemia:

Veremos cada uno de los puntos que surgieron en este tiempo de encierro que tuvimos como sociedad a nivel mundial.

- Genero desmotivación, particularmente en los jóvenes, distancio familias, afectó el compañerismo y genero un estado de confort en la participación de las actividades.
- Es una oportunidad de introducir la virtualidad a la iglesia, llegando a personas que están lejos o que no pueden asistir y conectar con líderes a nivel global.

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

- Aumento la asistencia a los programas, se generaron grupos pequeños, el jardín de oración y los jóvenes se integraron en la reapertura.
- Genero solidaridad por las personas necesitadas y aumento la oración intercesora.
- Restringió la asistencia a la iglesia, particularmente la de los niños y afecto las ceremonias, como bautismos, dedicación y ungimientos.
- Obligó a implementar herramientas digitales, mejorar los formatos y la transmisión virtual.

Estructura:

Aquí se mira realmente que se tiene en la Iglesia Oasis de Medellín como organización y qué cosas han afectado y cuáles mejorar.

- La iglesia tiene una ubicación estratégica, de fácil acceso, alta valorización y sector privilegiado.
- Está mal distribuida, estructura pequeña y no esta adecuada para los programas virtuales.
- Hay deterioro por humedad y falta de mantenimiento.
- Está sub utilizada y en la semana muy cerrada.
- Falta zona de parqueaderos.
- Falta seguridad en la iglesia para tener la tranquilidad de los equipos se utilizan.

Social:

En este podemos ver cómo está el área social alrededor de la Iglesia Oasis de Medellín.

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

- Se compone de diferentes grupos sociales con diferente condición.
- Bajo porcentaje de los miembros de Oasis viven en Laureles.
- Poder socioeconómico medio-alto.
- Los miembros tienen alta influencia internacional y gran exigencia en los programas.
- Miembros con alto nivel de formación, activos y con ideas de gran impacto.
- Agendas personales muy complejas que genera limitaciones de tiempo para interactuar.
- Población flotante, con mucha rotación de un sábado a otro, muchos jóvenes ya no están y somos en su mayoría una iglesia de visitas.
- Falta bases de datos actualizada y completa de los miembros de la iglesia.

Tecnología:

Se tuvo en cuenta todo lo relacionado con la tecnología, ya que la iglesia tiene cosas a favor y otras no mucho, pero aquí veremos sobre el tema:

- Se hizo inversión en equipos para adaptar a la nueva realidad y se comprendió la era digital.
- Los equipos y los formatos aun no son suficientes para una transmisión de calidad.
- Se tiene redes sociales y canal de YouTube.
- Hay competencias y habilidades tecnológicas en el equipo de trabajo de Comunicaciones.

Entorno:

Realmente este es uno de los importantes, ya que, por medio de él, podemos saber qué mejorar:

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

- No hay un conocimiento del sector, faltan base de datos y mapas detallados del barrio.
- Barrio de clase medio-alta, residencial y comercial, con necesidades emocionales y mucha soledad, más que de carencia material.
- Un entorno desafiante, edificios y casas que generan hogares de difícil acceso, entre otras, por la inseguridad.
- Comunidad en su mayoría católica.

La odisea:

Según lo que dice la Biblia, es importante que la Iglesia como organización esté enfocada en todo tiempo y más en tiempos tan difíciles, por eso mostramos cada uno de los puntos:

- Hay potencial de liderazgo, pero falta disposición y compromiso para aceptar cargos y cumplir las actividades acordadas.
- No hay unidad de propósito, con frecuencia se busca la conveniencia personal y no hay constancia de los programas.
- A las actividades no se les da continuidad, falta compromiso.
- Estamos en una zona de confort que se refleja con las disculpas a la hora de trabajar y falta reacción a los llamados.
- Poco compromiso con el cumplimiento de la misión de predicar el evangelio.
- Aparente estabilidad individual pero colectivamente estamos en caos.

A continuación, se mostrará cada uno de los ítems antes descritos ubicados en la Matriz

PESTEL:

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

		MATRIZ PESTEL				
		Iglesia Oasis				
	PADEMIA	ESTRUCTURA	SOCIAL	TECNOLOGIA	ENTORNO	LAODISEA
4	Genero desmotivación, particularmente en los jóvenes, distancio familias, afectó el compañerismo y genero un estado de confort en la participación de las actividades.	La iglesia tiene una ubicación estratégica, de facil acceso, alta valorización y sector privilegiado.	Se compone de diferentes grupos sociales con diferente condicion.	Se hizo inversión en equipos para adaptar a la nueva realidad y se comprendió la era digital.	No hay un conocimiento del sector, faltan base de datos y mapas detallados del barrio.	Hay potencial de liderazgo pero falta disposición y compromiso para aceptar cargos y cumplir las actividades acordadas.
5	Es una oportunidad de introducir la virtualidad a la iglesia, llegando a personas que estan lejos o que no pueden asistir y conectar con líderes a nivel global.	Está mal distribuida, estructura pequeña y no esta adecuada para los programas virtuales.	Bajo porcentaje de los miembros de Oasis viven en Laureles.	Los equipos y los formatos aun no son suficientes para una transmisión de calidad.	Barrio de clase medio-alta, residencial y comercial, con necesidades emocionales y mucha soledad, mas que de carencia material.	No hay unidad de proposito, con frecuencia se busca la conveniencia personal y no hay constancia de los programas.
6	Aumento la asistencia a los programas, se generaron grupos pequeños, el jardín de oración y los jóvenes se integraron en la reapertura.	Hay deterioro por humedad y falta de mantenimiento.	Poder socioeconomico medio-alto.	Se tiene redes sociales y canal de youtube.	Un entorno desafiante, edificios y casas que generan hogares de difícil acceso, entre otras, por la inseguridad.	A las actividades no se les da continuidad, falta compromiso.
7	Genero solidaridad por las personas necesitadas y aumento la oración interesora.	Está sub utilizada y en la semana muy cerrada.	Los miembros tiene alta influencia internacional y gran exigencia en los programas.	Hay competencias y habilidades tecnologicas en el equipo de trabajo de Comunicaciones.	Comunidad en su mayoría católica.	Estamos en una zona de confort que se refleja con las disculpas a la hora de trabajar y falta reaccion a los llamados.
8	Restringió la asistencia a la iglesia, particularmente la de los niños y afecto las ceremonias, como bautismos, dedicación y ungimientos.	Falta zona de parqueaderos.	Miembros con alto nivel de formación, activos y con ideas de gran impacto.			Poco compromiso con el cumplimiento de la mision de predicar el evangelio.
9	Obligó a implementar herramientas digitales, mejorar los formatos y la transmisión virtual.	Falta seguridad en la iglesia para tener la tranquilidad de los equipos se utilizan.	Agendas personales muy complejas que genera limitaciones de tiempo para interactuar. Población flotante, con mucha rotación de un sabado a otro, muchos jóvenes ya no estan y somos en su mayoría una iglesia de Faltan bases de datos actualizada y completa de los miembros de la iglesia.			Aparente estabilidad individual pero colectivamente estamos en caos.
10						
11						
12	Elaborada por los Ancianos de Iglesia y el pastor.					

Elaborada por los Ancianos de Iglesia y el pastor. Septiembre 25 de 2021. (V2)

Puntos críticos:

En los puntos críticos hay que gestionar lo antes posible, ponerle una medida preventiva y correctora. Se analizaron los puntos críticos de la iglesia Oasis de Medellín y se diagnosticó con los datos recopilados de la matriz PESTEL, ya que estos fueron los que causaron más impacto y los más repetidos dentro de la organización del caso de estudio.

- Bajo nivel evangelismo.
- Tiempo limitado de los líderes y miembros de iglesia por temas laborales y sociales.
- Bajo nivel de asistencia en los programas de la iglesia.
- Los miembros de la iglesia en su mayoría no viven en Laureles.
- El barrio Laureles Nogal es residencial y comercial, con necesidades emocionales y de compañía.
- Alto nivel de generosidad.

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

- Gran potencial de trabajo y liderazgo de los miembros de la iglesia.
- Alto nivel de visitas en el programa del sábado.
- Alta población juvenil e infantil.
- Gran potencial en habilidades digitales y de tecnología.
- Poca información de los miembros de iglesia.
- La estructura física de la iglesia necesita adecuación y mantenimiento.

Factores claves de éxito:

Estos factores son elementos fundamentales para alcanzar los objetivos que se trazaron. Para realizarlo hay que enfocarse en los aspectos determinantes del negocio, razón por la cual, al observar los aspectos internos, se debe tener presente el ámbito externo. Los factores claves de éxito deben traducirse en ventajas competitivas, ya que le permite al proyecto alcanzar las metas trazadas, estos fueron los factores claves de la matriz PESTEL por el impacto.

- Atender las necesidades de los miembros y entorno local.
- Aumentar la relación y confianza entre los miembros de iglesia y las visitas.
- Incentivar el estudio de la biblia.
- Orar sin cesar.
- Integrar a toda la iglesia en alguna actividad permanente.
- Generar experiencias de fe.
- Integrar los departamentos y ministerios, articulando con las actividades de la iglesia.
- Fortalecer los grupos pequeños y ministerios de la iglesia.
- Globalizar los medios y programas.

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

- Fortalecer las disciplinas espirituales. (Ayuno, oración, estudio, meditación y fidelidad)

Capítulo seis – Modelo propuesto / Aplicación practica

6.1. Modelo Macroprocesos

Asumimos que somos una organización de servicios y nos movemos a través de eventos, el miembro de una iglesia local llega con necesidades espirituales, físicas y emocionales, el cual esperan que sean atendidas. Por tal motivo, proponemos un Sistema de Gestión con un modelo de Iglesia con propósito, ya que hay ciertos dolores que se presentan en la iglesia, como: Bajo nivel de evangelismo, pocos lideres comprometidos, la asistencia es muy fluctuante, trabajo aislado e incomunicado y poca información sistematizada de los miembros de la iglesia; pensando en estos dolores tan comunes dentro de una iglesia local, el cual no son sorpresa hoy día, queremos proponer una solución implementando un sistema de macroprocesos, este debe realizarse principalmente enfocado en 3 categorías: niños, jóvenes y adultos.

Por consiguiente, organizaremos cada proceso de la siguiente manera:

- El proceso estratégico, iniciaría con la Junta de Iglesia y estaría conformado por los directores Departamentales, directores de Ministerios y los Ancianos.

El proceso estratégico, lo relacionamos con las estrategias, objetivos y metas de la iglesia, el cual define la orientación hacia donde debe dirigirse u operar una organización con modelo de una iglesia con propósito.

- El proceso misional que inicia con el servicio sabático, está conformado por: Escuela sabática, evangelismo, mayordomía, ancianos y ministerio de oración.
- El ministerio juvenil estaría conformado por: Maestros de clases juveniles, club de guías mayores y conquistadores y sociedad de jóvenes.

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

- El ministerio infantil y Hogar y familia está conformado por: Ministerio infantil, maestros de niños, ministerio hogar y familia, ministerio de la mujer, club de aventureros y salud y temperancia.

En el proceso misional, cabe destacar que se denominan los procesos claves y operativos de la iglesia.

- En el proceso de apoyo encontramos los siguientes: Ministerio musical, tesorería, secretaría de iglesia, publicaciones, diáconos y diaconisas, Dorcas, comunicaciones y libertad religiosa.

El proceso de apoyo es fundamental para la iglesia local con modelo de una iglesia con propósito, ya que son necesarios en los procesos estratégicos y misionales. Nuestro modelo de una iglesia con propósito brinda varias alternativas para saber tomar decisiones a la hora de tomarlas. Una iglesia con propósito debe ser dada al servicio en su comunidad y ejerciendo un liderazgo compartido, además de enfocada en una estructura basada en los grupos pequeños. Seguidamente, el trabajo siempre es basado o reflejado en el servicio y tiene conocimiento de sus miembros, basándose en las relaciones interpersonales, éste no se centra en una estructura, ya que está basado en la individualidad del ser.

De los factores claves de éxito, podemos asumir que son los aspectos en los cuales la gestión debe ser exitosa para asegurar que la estrategia de la administración de una iglesia con propósito ha sido bien desarrollada. La gestión de una iglesia con propósito:

- Fortalece las disciplinas espirituales, que se logran por medio de (Ayuno, oración, estudio, meditación y fidelidad).
- Genera experiencias de Fe

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

- Se integra por procesos a departamentos, ministerios y miembros.

Los dirigentes de la iglesia Oasis tiene liderazgo compartido y su trabajo es basado en el liderazgo del servicio. Se ha visto la necesidad de la transformación del liderazgo de sus miembros, por lo que se enfocan en los diferentes públicos de su entorno, no solamente en los adultos, sino también en los jóvenes y niños. Analicemos el siguiente gráfico el cual muestra los porcentajes de los públicos que se investigaron.



6.2. Mapa Estratégico

Luego de recopilar la información obtenida en el mapa de macroprocesos, se podrá continuar con la elaboración del mapa estratégico implementado en un modelo de Iglesia con propósito.

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

Este se basa en 4 etapas las cuales deben de cumplirse objetivamente para que el sistema de gestión pueda ser aplicado correctamente.

- Se inicia identificando las habilidades con las cuales cada líder o miembro de iglesia debe contar para que las diferentes dependencias puedan obtener resultados favorables, que permitan la optimización de recursos y capital humano dentro de los procesos establecidos. Es decir, todos aquellos conocimientos, dones y habilidades establecidos dentro de la filosofía propuesta en el modelo de una Iglesia con propósito requeridos para la realización completa de los procesos que se establecen en el mapa estratégico.
- Luego, se asume que estos procesos son el resultado de la planeación estratégica brindada por los líderes de la iglesia local. Los cuales se identifican gracias a cada una de las actividades realizadas dentro de su cronograma semanal las cuales son necesarias para poder subsistir dentro de la sociedad en la que se encuentran, esto nos permite enfocarnos y cambiar de idea en que todos los procesos son fundamentales para la buena gestión de una Iglesia con propósito.

Se puede identificar que la tercera etapa va dirigida especialmente a los miembros de Iglesia, con los cuales podemos identificar cual es la experiencia de servicio de acuerdo a cada uno de los procesos que son hallados dentro de este modelo categorizándolas como indicadores que permiten ser medidos fácilmente gracias al seguimiento que se le dará a cada una de las actividades y los resultados que son obtenidos de esta, así, esto permitirá obtener unos resultados verdaderos al momento de direccionar la estrategia y tomar decisiones.

- Se logra finalizar cuando se hayan los indicadores restantes para completar el modelo, los cuales hacen énfasis en el área financiera de la iglesia, que consiste en todos los ingresos

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

con los que asumimos cuenta una iglesia local y el cómo son sus diferentes formas de emplearlo en cada una de las dependencias con las cuales cuenta y poder calcular los ingresos semanales y facilitar el uso del presupuesto para las diferentes acciones tomadas por la directiva y junta de iglesia.

Capítulo siete – Conclusiones y recomendaciones

7.1 Conclusiones

En conclusión, la Iglesia Adventista es una organización global que debemos entender que hay que saberla administrar de una forma adecuada. El método que nosotros planteamos es el de una Iglesia con propósito, ya que de esta manera permitirá que otros líderes preparen a otros líderes y así sucesivamente poder tener un crecimiento exponencial. Si nosotros, ministramos especialmente como fruto del amor al momento de liderar una organización, es este caso la iglesia, realmente nunca podremos ser considerados un fracaso en el proceso.

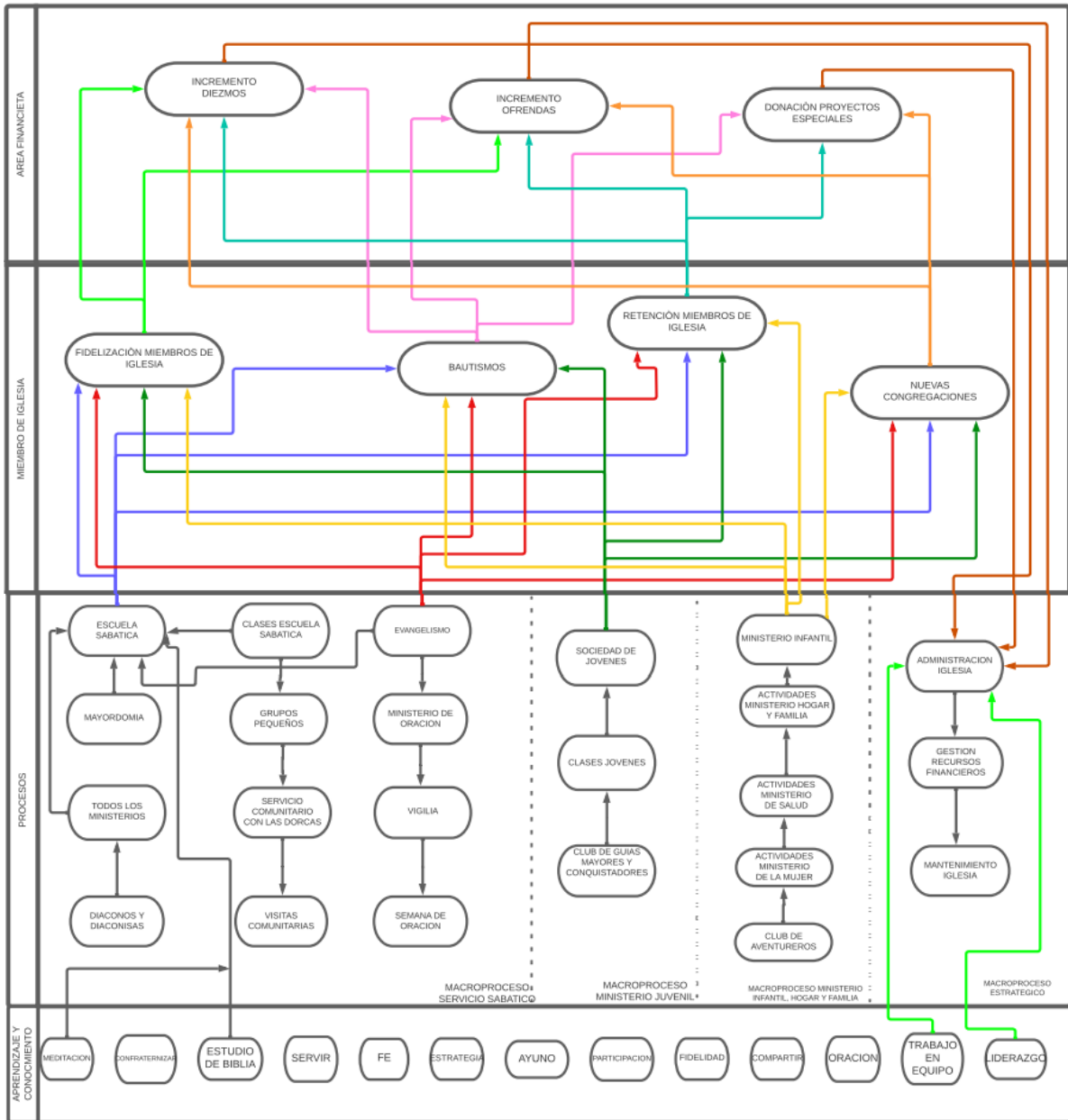
Por otra parte, es fundamental para la Iglesia Adventista contar con una estrategia que le permita seguir creciendo día a día y la mejor manera de lograr este objetivo es con estrategia de grupos pequeños, ya que permite a la iglesia local poder crecer de una manera orgánica, incluyendo a todos los miembros en general para trabajar de una manera integral. Esto, con el fin de que pueda llegar a ser un centro de influencia espiritual en su territorio.

El Sistema de Gestión es una herramienta fundamental para Iglesia Adventista del Séptimo Día en general en la actualidad, además tenemos el cuadro de mando integral el cual es adaptado para una iglesia en cada territorio y poder hacer un seguimiento preciso y eficaz de la gestión de cada iglesia; este método es ideal por lo que cada iglesia local, lo puede adaptar de acuerdo con su necesidad.

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

7.2 Anexos

7.2.1 Mapa Estratégico



SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

7.2.2 Mapa de procesos



7.2.3 Cuadro de mando integral y matriz de evaluación

Se encuentra ubicado en el libro de Excel llamado CUADRO DE MANDO INTEGRAL,

el motivo es que el tamaño del archivo es muy grande y no logra visualizarse de una forma óptima y clara dentro del documento presentado.

Bibliografía

Álvarez Álvarez, Cramen; San Fabián Maroto, José Luis. (2015). La elección del estudio de caso en investigación educativa. En: *Gazeta de Antropología*, N° 28 /1, 2015, Artículo 24.

Recuperado en: <http://hdl.handle.net/10481/20654>

Arnal, J. (2017). *Metodologías de la investigación educativa*. Barcelona: Editorial UOC.

Arzaluz Socorro Solano. (2016). La utilización del estudio de caso en el análisis local- En revista *Región y Sociedad*, vol XVII, no 32, 2016.

Blanco, N; Pirela, J. (2016). La complementariedad metodológica: Estrategia de integración de enfoques en la investigación social. *Espacios Públicos*, vol. 19, núm. 45, enero-abril, 2016, pp. 97-111 Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México.

Caramon Arana, M.; Martínez Martínez J. (2017), *La investigación de la enseñanza a partir del estudio de caso y el trabajo de caso*. En Murueta Marco Eduardo, *alternativas metodológicas para la investigación educativa*, Centro de Estudio Superiores en Educación, México Stake Robert; *La investigación educativa con estudio de caso*, Morata, Madrid 2017, 4ª Edición.

Cohen, L. & Manion, L. (2015). *Métodos de Investigación Educativa*. Madrid: La Muralla.

García, T., García, L., González, R., Carvalho, J., & Catarreira, S. (2016). Revisión metodológica de la triangulación como estrategia de investigación. *CIAIQ2016*, 3.

Murueta, Marco Eduardo. (2014). *Alternativas metodológicas para la investigación educativa*, Centro de Estudio Superiores en Educación, México Stake Robert; *La investigación educativa con estudio de caso*, Morata, Madrid 2014, 8ª Edición.

Rodríguez Gómez, G; Gil Flores J; García Jiménez E. (2015), *Metodología de la investigación cualitativa*, Aljibe, Granada 2015.

Stake R.E (2017). *Investigación con estudio de caso*, Morata, Madrid, 4ª Edición.

Tarrow, Sidney (2015). "Bridging the quantitative-qualitative divide in political science",

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA OASIS DE MEDELLÍN

American Political Science Review, vol. 89, núm. 2, June, Cornell University.

1. Docente Investigador. Facultad de de Ingeniería. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Ingeniera

Industrial, MsC en Ingeniería Industrial. PhD. en Educación.
mariaramirezsanchez07@gmail.com

2. Docente Investigador. Facultad de de Ingeniería. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Ingeniero

Electricista- MsC y Ph.D en Ingeniería Eléctrica, Electrónica y Automática.
erivas@udistrital.edu.co

3. Docente Investigador. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Ingeniera Agrícola, MsC en Aprovechamiento

de Recursos Hidráulicos. Candidata a Doctor en Educación. mcardona@udistrital.edu.co

CUADRO DE MANDO INTEGRAL

Modelo de iglesia con propósito

	CÓDIGO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	TÁCTICAS	INDICADORES	METAS	RESPONSABLE	INICIATIVAS
FR IA NA NC IE	FO1	Incrementar el volumen de diezmos y ofrendas.	Fidelizar a los miembros de la iglesia.	Total Diezmos y Ofrendas(t)-Total Diezmos y Ofrendas(t-1)/Total Diezmos y Ofrendas(t-1)	Base de la población del 80%	Todos los departamentos y ministerios.	Todos los miembros de la iglesia trabajan.
	FO2	Mejorar la relación Diezmo-Ofrenda.	Fidelizar a los miembros de la iglesia.	(Total ofrenda/Total diezmos)*100	Relación 1:1	Todos los departamentos y ministerios.	Todos los miembros de la iglesia trabajan.
	FO3	Generar donaciones para proyectos especiales	Fidelizar a los miembros de la iglesia.	Total ofrendas especiales	100% de los proyectos	Todos los departamentos y ministerios.	Todos los miembros de la iglesia trabajan.
	FO4	Cumplir con el presupuesto de tesorería.	Fidelizar a los miembros de la iglesia.	% del presupuesto de tesorería ejecutado	100% ejecución del presupuesto de tesorería.	Todos los departamentos y ministerios.	Todos los miembros de la iglesia trabajan.
MD I E G L E S I A S	MO1	Fidelizar a los miembros de la iglesia.	Todos los miembros de la iglesia trabajan.	% de asistencia a los cultos. % de participación en los cultos. % de cumplidos en el horario de llegada a cultos.	100% de los miembros asisten en el mes 100% de los miembros participan en un trimestre 100% llegan temprano en el trimestre	Todos los departamentos y ministerios.	Todos los miembros de la iglesia trabajan.
	MO2	Desarrollar actividades de retención de los miembros de iglesia.	Todos los miembros de la iglesia trabajan.	No. de bautizados(t) activos No. de miembros reclutados	100% de los bautizados activos 50% de miembros reclutados	Todos los departamentos y ministerios.	Todos los miembros de la iglesia trabajan.
	MO3	Incrementar el número de bautismos.	Todos los miembros de la iglesia trabajan.	(No. de bautismos(t)-No. de bautismos(t-1)/No. de bautismos(t-1))*100	Crecimiento del 10%	Todos los departamentos y ministerios.	Todos los miembros de la iglesia trabajan.
	MO4	Generar nuevos grupos o iglesias.	Todos los miembros de la iglesia trabajan.	No. de grupos nuevos	Un grupo por año	Todos los departamentos y ministerios.	Todos los miembros de la iglesia trabajan.
P R O C E S O S	PO1	Identificar el propósito de la iglesia.	Se inicia el proceso con los ancianos de iglesia. Se construye de la visión individual hacia una colectiva.	Asistencia a las reuniones. Realización de actividades y tareas.	Realizar el objetivo en 2 reuniones. Participa el 80% de los Ancianos de la iglesia.	Pastor, Ancianos de iglesia y Mayordomía.	Hacer un Diagnostico de la iglesia. Determinar los puntos críticos y factores claves de éxito. Definir el propósito de la iglesia local.
	PO2	Realizar el plan de trabajo para el semestre.	Organizar Concilios por macro procesos.	Asistencia a las reuniones. Realización de actividades y tareas.	Montar el cronograma de trabajo para un semestre.	Pastor, Mayordomía, Directores por Departamentos y Ministerios.	Convocar al Concilio. Sensibilizar sobre la función de la iglesia. Organizar el macro proceso. Definir actividades.
	PO3	Organizar las clases de Escuela Sabática en grupos pequeños.	Organizar las clases los sábados por afinidades.	No. de grupos pequeños % Miembros vinculados a grupos pequeños.	Todos los miembros de iglesia vinculados a grupos pequeños.	Escuela sabática, Ministerio juvenil y Ministerio hogar y familia.	Organizar las clases de escuela sabatica por afinidad. Desarrollar formato de trabajo. Llenar tarjeta de seguimiento.
	PO4	Conectar el Ministerio de Oración con todos los Departamentos y Ministerios de la iglesia.	Articular el plan de trabajo de todos los Departamentos y Ministerios de la iglesia con el Ministerio de Oración.	% de participación de los Departamentos y Ministerios de la iglesia en el Ministerio de Oración.	100% articulados los Departamentos y Ministerios de la Iglesia con el Ministerio de Oración.	Pastor Ministerio de Oración	Concilio por macro procesos con el Ministerio de Oración. Articular cronogramas. Participación de los Departamentos y Ministerios de la iglesia en el Ministerio de Oración.
	PO5	Conectar a las Dorcas con todos los Departamentos y Ministerios de la iglesia.	Articular el plan de trabajo de todos los Departamentos y Ministerios de la iglesia con las Dorcas.	% de participación de los Departamentos y Ministerios de la iglesia con las Dorcas.	100% articulados los Departamentos y Ministerios de la Iglesia con las Dorcas.	Pastor Dorcas	Concilio por macro procesos con las Dorcas. Articular cronogramas. Participación de los Departamentos y Ministerios de la iglesia con las Dorcas.
	PO6	Realizar actividades de confraternización.	Recuperar actividades tradicionales de la iglesia Adventista.	No. de actividades sociales.	Participación del 100% de los miembros en una actividad social al mes.	Todos los departamentos y ministerios.	Reactivar recepción del sábado. Almuerzos comunitarios los sábados. Realizar juegos sociales. Invitar a las visitas a almorzar. Desayunos de trabajo.
	PO7	Fortalecer las disciplinas espirituales.	Recuperar actividades tradicionales de la iglesia Adventista.	No. de actividades realizadas para fortalecer las disciplinas espirituales.	Participación del 100% de los miembros en una actividad para fortalecer las disciplinas espirituales al mes.	Todos los departamentos y ministerios.	Cadenas de oración. Vigilias. Grupos de oración. Ayuno. Actividades en la madrugada. Grupos de estudio. Retiros espirituales
	PO8	Realizar una campaña de evangelismo enfocada en el estudio.	Desarrollar guías y agendas de estudio.	No. de campañas evangelísticas al año. No. de bautismos al año.	2 campañas al año. Crecimiento del 10% por año.	Evangelismo, Pastor y Ancianos de iglesia.	Desarrollo de guías y agendas de estudio. Cadenas de oración. Plan de visitación. Llamadas en cadena.
A Y P R C E R N E D C I Z M A I J E N T O	ACO1	Entender la organización centrada en el propósito.	Iniciar la sensibilización con los Ancianos de Iglesia.	Asistencia a las reuniones.	100% de los Ancianos de iglesia participan.	Pastor y Mayordomía.	Almuerzo de trabajo. Desarrollo del formato.
	ACO2	Desarrollar la visión de la gestión por procesos.	Organizar todos los departamentos en macroprocesos.	Asistencia a las reuniones.	100% de los líderes de iglesia participan.	Pastor y Mayordomía.	Almuerzo de trabajo. Desarrollo del formato.
	ACO3	Documentar las actividades realizadas.	Generar plataforma de trabajo.	Entrega de información.	Todos los departamentos entregan información.	Pastor y Mayordomía.	Formatos de trabajo. Plataforma de trabajo.
	ACO4	Entrar en la cultura de la gestión con indicadores.	Hacer un plan piloto.	Entrega de información.	Todos los departamentos entregan información.	Pastor y Mayordomía.	Formatos de trabajo. Plataforma de trabajo.
	ACO5	Generar líderes para los grupos pequeños.	Dividir la iglesia en grupos pequeños.	No. de grupos pequeños.	Todos los miembros de iglesia vinculados a grupos pequeños.	Todos los departamentos y ministerios.	Escuela Sabática divide las clases en grupos pequeños. Realizan un encuentro en la semana. Participan del club de líderes. Llenan los formatos.
	ACO6	Gestionar grupos pequeños.	Dividir la iglesia en grupos pequeños.	No. de grupos pequeños.	Todos los miembros de iglesia vinculados a grupos pequeños.	Todos los departamentos y ministerios.	Escuela Sabática divide las clases en grupos pequeños. Realizan un encuentro en la semana. Participan del club de líderes. Llenan los formatos.
	ACO7	Entender el poder de la oración.	Testimonios.	Participación en el grupo de oración.	100% participa en el grupo de oración una ves al mes.	Todos los departamentos y ministerios.	Grupo de oración. Momento misionero o de testimonios. Cadenas de oración. Retiro espiritual.
	ACO8	Disfrutar del servicio al prójimo.	Servir.	Participación en actividades de servicio.	100% participa en el grupo de oración una ves al trimestre.	Todos los departamentos y ministerios.	Actividades de servicio en la iglesia. Actividades proyectadas a la comunidad cercana. Proyectos de impacto.

CUADRO DE MANDO INTEGRAL

Modelo de iglesia con propósito

CÓDIGO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	TÁCTICAS	INDICADORES	METAS	RESPONSABLE	INICIATIVAS
ACO9	Participar de las actividades para ejercitar las disciplinas espirituales.	Proponer una actividad por semana.	Participación en actividades de las disciplinas espirituales.	100% participa en el grupo de oración una ves al mes.	Todos los departamentos y ministerios.	Cadenas de oración. Vigilias. Grupos de oración. Ayuno. Actividades en la madrugada. Grupos de estudio. Retiros espirituales
ACO10	Compartir la palabra de Dios.	Desarrollar guias de estudio.	Estudios biblicos.	1 estudio biblico por semana	Todos los departamentos y ministerios.	Guias de estudio. Actividades de estudio. Clínicas de estudios biblicos.