

"EL ARMA SECRETA DE LA IGLESIA"

15 ATRIBUTOS DEL

# PASTOR Ó DIRECTOR EJECUTIVO

# EL ARMA SECRETA DE LA IGLESIA DE HOY

El Pastor ó Director ejecutivo es considerado, por muchos líderes cristianos, como arma secreta de muchas iglesias. Su incorporación al personal de la iglesia ayuda mucho al Pastor principal a enfocarse en su trabajo y permanecer en la dirección correcta de la visión dada por Dios.

En pasadas generaciones, los Pastores principales tenían que desarrollar muchas posiciones de liderazgo, lo que hacía que su efectividad disminuyera considerablemente.

Al traer a un Pastor ó Director ejecutivo para manejar trabajos administrativos u orientados al personal, el Pastor principal puede concentrarse en sus fortalezas. Esta especialización es cada vez más integral en los cada vez más complejos entornos de la iglesia.

Aunque hay muchos papeles diferentes que un Pastor ejecutivo puede llenar, principalmente son responsables de la salud general y la madurez de la iglesia.

**“SON COMO UN MECÁNICO ESPIRITUAL ASEGURÁNDOSE DE QUE LA IGLESIA ESTÁ OPERANDO CON LA MÁXIMA EFICIENCIA”**

Debido a que los papeles de un Pastor ó Director ejecutivo son diferentes a los de un Pastor principal, los atributos que usted debe esperar en un Pastor ó Director ejecutivo no van a ser iguales. Seguro, habrá algunos iguales, pero también necesitarán tener algunas habilidades y cualidades particulares a su posición.

# 15 ATRIBUTOS Y CUALIDADES ESENCIALES DE UN PASTOR Ó DIRECTOR EJECUTIVO

## 1.- UN DIRECTOR EJECUTIVO FORTALECE AL PASTOR PRINCIPAL

El trabajo número uno del Pastor ó Director ejecutivo es brindar apoyo al pastor Principal. Este apoyo se manifiesta en una variedad de formas:

- A. **Facilitar:** El pastor principal necesita un segundo al mando que sea capaz de promover y alcanzar los objetivos finales de la iglesia (y del pastor principal).
- B. **Edificar:** El pastor ejecutivo debe ser una fuente confiable de consejo, instrucción y asistencia para el pastor principal.
- C. **Apoyar:** El pastor Principal es acosado por todas partes por la crítica y la obstrucción. El Pastor ó Director ejecutivo debe ser alguien que pueda ser un amortiguador entre el pastor principal y esos elementos negativos.

Este aspecto puede hacer mucho para dar soporte a un pastor principal en el área que él es más vulnerable al agotamiento y la desesperación. En lugar de sentirse como si estuviera nadando río arriba solo, tiene un compañero y co-trabajador en un Pastor ó Director ejecutivo, y eso puede marcar la diferencia.

## 2.- UN DIRECTOR EJECUTIVO ESTABLECE Y MONITOREA METAS ESTRATÉGICAS

Una iglesia necesita tener objetivos a largo plazo y a corto plazo, y necesitan saber cómo cumplirlos. Esto significa que alguien necesita ser empoderado para asumir la responsabilidad de esos objetivos y muchas veces ese alguien NO es el pastor principal.

**LAS IGLESIAS EXTRAORDINARIAS NO SIMPLEMENTE EXISTEN:  
TIENEN IMPULSO Y PROPÓSITO.**

Un Pastor ó Director ejecutivo debe ser capaz de ayudar a cumplir esas metas (o establecer las metas en sí). Y lo que es más importante, necesita saber cómo realizar un seguimiento de esas metas y ajustar las velas de la iglesia para conseguirlo. Esto significa que el Pastor ó Director ejecutivo necesita saber qué métricas son importantes para supervisar y cuáles no.

Si una iglesia quiere concentrarse en el crecimiento durante el año, necesita centrarse en las métricas que usará para medir eso. Un Pastor ejecutivo debe ser capaz de captar un concepto general como «crecimiento de la iglesia», y enfocarse a lo que realmente significa eso para la iglesia, y cuáles son las métricas ideales para conseguir que la iglesia llegue a ese punto.

Por ejemplo, esas métricas pueden ser:

- A. Aumento del número de visitantes**
- B. Porcentaje de miembros que están en grupos pequeños o casas iglesias**
- C. Porcentaje de visitantes que se convierten en miembros**
- D. Total mensual de diezmos y ofrendas.**

Y un Pastor ó Director ejecutivo inteligente desarrollará las estrategias que toda la iglesia seguirá para impulsar esas métricas.

### **3.- UN DIRECTOR EJECUTIVO OBTIENE EL MEJOR ESFUERZO DEL PERSONAL**

Una iglesia es tan productiva como son su personal y sus voluntarios.

Un Pastor ó Director ejecutivo debe ser capaz de motivar a la gente a darle a la iglesia lo mejor de sí. Esto requiere más que carisma y un comportamiento súper amigable. Se trata de inspirar a la gente a ver el panorama general y cómo su trabajo afecta la salud de toda la organización.

Bajo un buen Pastor ó Director ejecutivo, todo el mundo tiene una comprensión clara de lo que se espera de él y cómo está ayudando a la iglesia a alcanzar sus metas finales.

El Pastor ó Director ejecutivo también está invirtiendo en el crecimiento espiritual del personal. Deben tener un plan de desarrollo para cada miembro del personal para ayudarles a crecer en su madurez. El desarrollo espiritual del voluntario le ayuda de manera personal, pero también es lo mejor para la iglesia como un todo. Al cuidar las necesidades espirituales y profesionales del personal, ¡todo el mundo gana!

## 4.- UN DIRECTOR EJECUTIVO ASUME LA RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL

Con el fin de obtener lo mejor del personal, un Pastor ó Director ejecutivo necesita ser empoderado para construir un equipo de ensueño. Esto significa que tienen que tener las habilidades para elegir y contratar candidatos ideales, y la sensibilidad y la voluntad de dejar ir a los miembros del personal que no están haciendo bien su función.

Imagínense la iglesia como una máquina. Cada voluntario y miembro del personal es una parte que necesita realizar su trabajo para que la máquina pueda cumplir su propósito. Parte del trabajo del pastor ejecutivo es asegurarse de que todas las partes funcionen correctamente y que tenga suficiente aceite para que la fricción no se acumule.

En última instancia, el Pastor ó Director ejecutivo necesita saber cómo quitar las partes que ya no funcionan (de una manera que no dañe la máquina o la parte). Y necesita ser capaz de reemplazar esa parte con una que se ajuste a la máquina perfectamente.

Esto significa que el pastor ejecutivo tiene que estar involucrado en el proceso de contratar a la gente así como, si es necesario, autorizado a tomar la difícil decisión de dejarlos ir.

## 5.- UN DIRECTOR EJECUTIVO ESTÁ ORGANIZADO

La posición de Pastor ó Director ejecutivo no funciona bien para el tipo de personas distraídas.

Tienen que ser capaces de dar prioridad a la embestida de necesidades apremiantes. Al final, esta posición se trata de gestionar todos los detalles de la organización. Para lograrlo, el Pastor ó Director ejecutivo debe estar a la cabeza de todos los detalles.

Si eso no se le da naturalmente, debe tener un sistema confiable, así como herramientas en su lugar para que los detalles no caigan a través de las grietas y mantener una comunicación eficiente con el personal.

## 6.- UN DIRECTOR EJECUTIVO ALINEA LA IGLESIA CON SU MISIÓN Y VISIÓN

Una iglesia debe saber exactamente cuál es su propósito clave y sus metas a largo plazo.

Tradicionalmente, estas cosas se explican en las declaraciones de misión y visión de una organización. Crear estos documentos no es fácil. Se necesita una gran cantidad de tiempo de búsqueda de la cultura corporativa y de la construcción de consenso.

Si una iglesia nunca ha creado o implementado declaraciones de misión y visión, un Pastor ó Director ejecutivo debe saber cómo elaborar una. Esto significa que debe ser capaz de reunir a todos los líderes claves de la iglesia y facilitar el proceso de identificación con los valores más importantes de la organización y con los objetivos de largo alcance. Pero simplemente tener una declaración de misión y visión en un archivo no es suficiente. Un Pastor ó Director ejecutivo necesita alinear las actividades diarias de la iglesia de tal manera que esas metas se conviertan en realidad.

## 7.- UN DIRECTOR EJECUTIVO DEBE SER UN EJECUTOR SIN EGO

Todos tenemos una imagen mental de un pastor principal que está sentado en un sillón de piel y rodeado de libros. No es así como debemos pensar en los pastores ejecutivos. Un Pastor ó Director ejecutivo no debe administrar la iglesia desde detrás de un monitor de computadora. Debería trabajar sin descanso junto a su equipo.

Cuando la situación se torna más intensa, la posición de Pastor ó Director ejecutivo no es una posición basada en la autoridad. No inspira a su equipo emitiendo órdenes de arriba hacia abajo, sino sirviendo desde el centro.

Un Pastor ó Director ejecutivo necesita tener sus manos en las operaciones diarias y en las vidas del personal. Este tipo de participación práctica estimula la innovación en el equipo y el pensamiento creativo, al tiempo que refuerza los valores de la iglesia en cada miembro de la organización. Él está en el grueso del día a día: escuchar, facilitar, enseñar, y fomentar la moral del equipo.

## 8.- UN DIRECTOR EJECUTIVO PUEDE ADMINISTRAR UN PRESUPUESTO

De una manera muy palpable, este puesto es sobre la administración de los recursos. Estos recursos incluyen cosas como:

- A. Las instalaciones**
- B. El personal**
- C. Los voluntarios**

Algunos de los recursos más importantes que necesitan una supervisión cuidadosa son los activos financieros de la iglesia. Un Pastor ó Director ejecutivo necesita saber cómo crear y administrar un presupuesto para que la iglesia pueda estimar los ingresos, planificar los gastos y restringir el gasto; esto asegura que el dinero se use para llevar a la iglesia más cerca de sus metas.

Debido a que los ingresos de una iglesia son tan difíciles de predecir con precisión, el Pastor ó Director ejecutivo debe prestar mucha atención a los indicadores de desempeño. Su atención es integral para asegurar que la iglesia está en el camino de alcanzar sus metas financieras de forma realista. Revisar regularmente los ingresos financieros de la iglesia versus los planes a alcanzar, y hacer los ajustes necesarios, puede ayudar a evitar que un déficit financiero se convierta en una avalancha.

## 9.- UN DIRECTOR EJECUTIVO PUEDE PLANEAR RECAUDACIONES DE FONDOS Y PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN

Inevitablemente vendrá un tiempo cuando una iglesia en crecimiento necesite recaudar fondos para un proyecto de construcción o alguna otra misión. El Pastor ó Director ejecutivo necesita entender las mejores maneras de recaudar fondos, o cómo trabajar con organizaciones externas para ayudar a la iglesia a recaudar el capital necesario.

Aunque no necesita participar en todas las actividades específicas de recaudación de fondos, el Pastor ó Director ejecutivo debe estar íntimamente involucrado en los detalles y resultados de cada paso del proceso. También es importante que mantenga el entusiasmo y el impulso de la iglesia en lo alto ante un proceso inevitablemente arduo.

## 10.- UN PASTOR Ó DIRECTOR EJECUTIVO ORIENTA Y EQUIPA A LOS LÍDERES

Uno de los secretos para el crecimiento de una iglesia saludable radica en la creación intencional y sistemática de líderes que son capaces de comunicar claramente y ejemplificar los valores de la iglesia. Mientras más líderes tiene una iglesia, más fuerte se vuelve.

La iglesia debe tener un procedimiento explicando el proceso de formación de líderes a través de un sistema que incluye tutoría, educación, empoderamiento y rendición de cuentas. A medida que el Pastor ó Director ejecutivo crea más líderes, su carga de trabajo disminuye en realidad y es capaz de concentrarse cada vez más en el desarrollo del liderazgo.

Eventualmente, el pastor ejecutivo creará un marco en el cual los líderes producirán más líderes de forma natural.

## 11.- UN DIRECTOR EJECUTIVO CREA E IMPLEMENTA SISTEMAS

La mayoría de las iglesias generan un montón de buenas ideas, pero luchan por implementarlas por el tiempo suficiente como para verlas llegar a buen término. Por otro lado, también hay una lucha para encontrar soluciones duraderas a los problemas sistémicos.

Un Pastor ó Director ejecutivo sabe cómo tomar una idea y crear un marco que le ayudará a convertir esa idea en una realidad a largo plazo. También saben cómo usar esta habilidad para crear soluciones duraderas a los retos organizacionales.

Y lo que es más importante, pueden crear sistemas que la organización abrace. Esto incluye:

- A. Obtener apoyo de los jugadores clave con un nuevo sistema**
- B. Solicitar la ayuda de la persona que estaba a cargo del sistema anterior**
- C. Tener en cuenta cómo el nuevo sistema afectará a otros procesos**
- D. Jugar con el nuevo sistema hasta que pueda andar cuenta propia**

## 12.- UN PASTOR Ó DIRECTOR EJECUTIVO PUEDE RESOLVER CONFLICTOS

No hay forma de evitarlo; El conflicto va a levantar su fea cabeza en la iglesia. Donde líderes más débiles tratarán de evitarlo todo el tiempo que sea posible, un pastor ejecutivo lo tratará lo más rápido posible.

Él sabe que el conflicto representa una oportunidad para reforzar los valores de la iglesia en medio de una disputa y restablecer la unidad. En el peor de los casos, el conflicto puede ser el catalizador necesario para tratar con elementos incompatibles con la organización.

Debido a que muchos de los conflictos de la iglesia están basados en desacuerdos sobre lo que alguien dijo y en expectativas mal comunicadas, un pastor ejecutivo sabio modelará la conversación de forma clara y explícita. Defenderán el valor de la comunicación escrita para protegerse contra muchos de los problemas asociados con la ambigüedad.

## 13.- UN PASTOR EJECUTIVO SOLUCIONA PROBLEMAS COMPLEJOS

Cuando usted invierte en un Pastor ó Director ejecutivo, no sólo está buscando a alguien que simplemente puede facilitar sus metas. Quieres a alguien que pueda hacer frente de manera creativa a los inevitables obstáculos que surgen. Ellos necesitan estar firmes sobre sus pies y llegar a soluciones de las dificultades de la vida real pensando más allá de lo convencional.

La flexibilidad cognitiva es clave. Deben sobresalir en mirar los problemas desde múltiples ángulos y encontrar debilidades y oportunidades únicas. Esto significa que no pueden ser rígidos en la forma en que piensan: su mente es flexible y versátil.

Es fácil para nosotros desarrollar rutinas en nuestra solución de problemas. Al instante asociamos esta situación con problemas similares que hemos experimentado y aplicamos soluciones que han funcionado anteriormente. Un líder flexible de mente va a ser capaz de considerar múltiples escenarios y trazar el mejor curso de acción, incluso cuando puede entrar en conflicto con sus inclinaciones generales.

## 14.- UN PASTOR Ó DIRECTOR EJECUTIVO SABE COMO NEGOCIAR

Los Pastores ó directores ejecutivos están enfocados en los resultados. Sobreponen el ganar de la organización sobre las victorias personales. Así que cuando se encuentran con algún impedimento, su interés personal no está por encima a la hora de negociar un camino hacia un resultado positivo.

Un buen Pastor ó Director ejecutivo va a apuntar al ganar / ganar cuando se presente una oportunidad. Un gran Pastor ó Director ejecutivo va a entender cómo el análisis de decisiones y su conducta se unen para mejorar el proceso de negociación.

Ellos saben que las claves para negociar son:

- A. Entender lo que ambas partes quieren**
- B. Demostrar paciencia**
- C. Saber cuando parar**
- D. Buscar un compromiso viable**
- E. Reforzar el valor de su objetivo**

## 15.- UN PASTOR EJECUTIVO MUESTRA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Cuando se trata del personal de la iglesia y voluntarios, un Pastor ó Director ejecutivo está en el centro. Necesita tener el dedo en el pulso de los sentimientos no expresados y de las actitudes predominantes en la organización. La inteligencia emocional es la capacidad de intuir lo que la gente está sintiendo y pensando.

El Pastor ó Director ejecutivo con alta inteligencia emocional no tiene grandes cambios de humor o explosiones de temperamento. Ellos son capaces de construir confianza dentro de una organización al ser accesibles y confiables, y al desarrollar una reputación de tomar decisiones cuidadosas y con buen criterio.

Bajo el liderazgo de Pastor ó Director ejecutivos con alta inteligencia emocional, el personal y los voluntarios se sienten seguros, escuchados y que se confía en ellos. No les preocupa el chisme o la manipulación. Ellos saben que su trabajo, y más importante aún sus sentimientos sobre su trabajo, importan en la iglesia. Las organizaciones dirigidas por líderes con alto nivel de inteligencia emocional van a ser lugares más agradables y productivos para todos.