



Preguntas y Respuestas frecuentes sobre el Equipo de Alineación Estratégica (SAT)

1. ¿Qué es el Equipo de Alineación Estratégica (SAT) y qué se supone que debe lograr?

a. Primero, queremos dejar en claro que nuestra misión es “unirnos a Dios en su misión de ver más discípulos en más poblaciones en un mundo más solidario y justo” —y nuestras prioridades de misión— siguen siendo las mismas con esta recomendación. Nuestra misión no cambiará. El cambio que estamos recomendando es la forma en cómo nos organizamos para integrarnos de manera más efectiva con nuestras conferencias, pastores e iglesias para continuar viviendo nuestro llamado y visión compartida.

b. En medio de los dramáticos cambios sociales creados por la pandemia, nos vemos obligados a evaluar para ver cómo podemos funcionar de manera más eficaz. También tenemos la oportunidad de cambiar para abordar las necesidades identificadas que ya existen. Como muchos sabemos, la pandemia no solo generó cambios, sino que también aceleró los cambios que ya se estaban produciendo y que es necesario abordar. Por lo tanto, el propósito del Equipo de Alineación Estratégica (SAT) es ayudarnos a asegurar que estemos persiguiendo tanto una *administración sabia* como una *misión efectiva* para los próximos años.

c. El Equipo de Alineación Estratégica se formó en el 2020 y se le encomendó dos tareas conjuntas, la de evaluar nuestra efectividad misional y nuestra sostenibilidad financiera como denominación. A su vez recomendar cambios proactivos para mejorar nuestra administración financiera y aumentar nuestra habilidad de llevar a cabo nuestra misión en unión con aquellos a quienes estamos llamados a servir: pastores, iglesias, conferencias y ministerios.

d. Para abordar tanto la efectividad misional como la sustentabilidad financiera, es necesario evaluar nuestras estructuras y métodos denominacionales para determinar si ayudan u obstaculizan nuestra capacidad para cumplir con nuestra misión y sus prioridades. Por lo tanto, después de hacer el trabajo de evaluación, el enfoque principal del SAT ha sido la creación de una propuesta para alinear nuestra estructura denominacional con las necesidades identificadas por nuestros pastores, iglesias, conferencias y ministerios a fin de cumplir y administrar nuestra misión de manera más efectiva.

2. ¿Qué descubrió el Equipo de Alineación Estratégica en su evaluación?

a. Con las múltiples interrupciones que estamos viviendo en nuestras iglesias, nuestra sociedad, nuestro medio ambiente y nuestros trabajos, todos continuamos orando y buscando orientación sobre cómo permanecer fuertes y receptivos en estos momentos. A través de la fase de escucha de este proceso, el SAT descubrió las necesidades importantes dentro de la denominación, ya que muchos pastores e iglesias buscan continuar sirviendo a su gente y sus comunidades de manera efectiva. Surgieron patrones fuertes que fueron muy evidentes: carencias en el sistema, desaprovechamiento de oportunidades viables y fallos en satisfacer necesidades expresadas.

b. En general, el SAT descubrió que *nuestra estructura actual crea una jerarquía demasiado compleja que conduce a una falta de flexibilidad, redundancias no intencionales, obstáculos para responder efectivamente y competencia interna por recursos limitados.*

i. La evaluación del SAT reveló que el sistema jerárquico e inflexible de nuestro actual equipo denominacional no está construido para resistir un entorno incierto y turbulento.

ii. No hay margen financiero para el personal en las áreas de necesidad, y nuestra capacidad para buscar nuevas oportunidades a medida que se presentan está severamente limitada.

iii. La combinación de estos aspectos nos lleva a problemas concretos de lo que está haciendo el equipo denominacional y lo que la denominación realmente necesita. Nuestra capacidad para responder a las necesidades, solicitudes y oportunidades se ve gravemente obstaculizada y confundida por nuestra complejidad y redundancias dentro de nuestro sistema.

c. Al comparar las necesidades identificadas con nuestra costosa e inflexible estructura organizacional de diez equipos liderados por diez ejecutivos, se hizo evidente para el SAT, que se necesitaría una reorganización del equipo denominacional, para alinear mejor su trabajo con las necesidades y oportunidades más apremiantes de la denominación ya identificadas. El objetivo es permitir una mayor adaptabilidad hacia el futuro, de modo que podamos trabajar en las prioridades de nuestra misión de manera más efectiva.

3. Sentimos que esta propuesta va muy rápido. ¿Podemos disminuir el ritmo, recopilar más información y posponer la reunión hasta el próximo año?

a. Este proceso puede parecer rápido para aquellos que recién se están comprometiendo con el trabajo del SAT. Sin embargo, tenemos gran confianza en el trabajo del equipo y creemos que lo más normal sería dar el siguiente paso, donde todos nos comprometemos activamente con esta recomendación como parte de nuestra preparación para la Asamblea Anual en junio. Esta es nuestra política y proceso establecido.

b. Todo el proceso del SAT ha sido minucioso y profundo. El proceso de más de siete meses abarcó recopilación de datos de toda la denominación y muchas horas de reuniones con más de 350 personas, dialogando y procesando. La capacidad de reunirnos virtualmente aumentó exponencialmente la cantidad de interacción del SAT en sí, así como su capacidad para reunirse y escuchar a muchos participantes. Se han generado cientos de páginas de comentarios, notas de reuniones y documentos a través de este proceso integral.

c. Nuestra intención no es apresurarnos a tomar una decisión. Deseamos sinceramente su comprensión en el compromiso e interacción antes de la Asamblea Anual. Proporcionaremos recursos y oportunidades durante las próximas semanas, para que todos se comprometan con el trabajo del SAT y con la propuesta que se recomienda para la Asamblea Anual. *Estamos animando a cada pastor, iglesia y conferencia a que sean proactivos en la planificación de horarios y espacios para que conozcan y discutan esta propuesta.*

d. Debido a que sabemos que nuestro sistema actual no está funcionando bien, la adopción de esta recomendación permitirá que el equipo denominacional empiece desde ya a abordar las áreas de

mayor necesidad y los desafíos identificados por el SAT. Así se podrá alinear mejor a nuestro equipo para aumentar nuestra capacidad de servir a los pastores, iglesias, conferencias y ministerios de manera más eficaz, respondiendo mejor a sus necesidades y peticiones.

e. Sin la aprobación de la recomendación, el equipo denominacional permanecerá detenido en el modelo actual, que ha demostrado ser muy costoso e inflexible para nuestra eficacia misional actual, lo cual creemos, no es la mejor administración de nuestros recursos. Si la recomendación no se aprueba y continuamos con el sistema actual, estas importantes necesidades seguirán sin ser atendidas o seguirán siendo desatendidas de manera continua.

f. Además, les pedimos a todos que sean sensibles a la realidad del hecho de que posponer la asamblea otro año, aumentaría las dificultades del personal del equipo denominacional, ya que estarían viviendo en la incertidumbre durante un año, pues tendrían que esperar hasta la siguiente asamblea anual de junio.

4. ¿Por qué estamos votando sobre este tema si *Gather* (asamblea anual) será un evento virtual?

a. Aunque nadie sabe cuál será la nueva normalidad después de la pandemia, nuestro mundo se ha visto muy afectado por los acontecimientos del año pasado. Estamos trabajando diligentemente para asegurarnos de que todos los delegados registrados para asistir a Gather 2021 puedan participar virtualmente en los asuntos de la Asamblea Anual. Aunque una reunión virtual es diferente a nuestras experiencias presenciales anteriores, esperamos brindar la mejor experiencia en línea posible.

b. No sabemos cuándo podremos reunirnos en persona nuevamente; sin embargo, *incluso cuando podamos reunirnos en persona, creemos que la participación en línea continuará*. Es probable que en todas las reuniones anuales futuras algunos participantes participen a través de medios virtuales.

c. De hecho, vemos esto como una nueva oportunidad que ha surgido de la crisis actual. Una preocupación que se ha planteado en los últimos años sobre la Asamblea Anual es la asequibilidad y la equidad.

i. El costo creciente de asistir a la reunión ha sido una barrera para la participación de iglesias y comunidades de escasos recursos. Como resultado, solo las iglesias con recursos podían permitirse enviar delegados para participar en esta importante reunión de nuestra iglesia.

ii. Por lo tanto, una reunión anual virtual en realidad aumenta la equidad y el acceso para todas nuestras iglesias del Pacto. Una reunión anual virtual permite una mayor participación y que la voz de toda la iglesia sea escuchada a través de la discusión y votación sobre la moción. Un número significativo de iglesias del Pacto que anteriormente no podían enviar delegados, ahora tendrán la oportunidad de participar, ejercer su voz y voto como parte de la Asamblea Anual.

d. *Esta recomendación de realineación tiene como objetivo cultivar y fortalecer la voz de la iglesia, no disminuirla*. El Comité de Planeación de la Reunión Anual, con la asistencia de los Oficiales de la Asamblea Anual, el Consejo de Administradores y la Junta Ejecutiva del Pacto han preparado la agenda para la 135ª Asamblea Anual del Pacto. Como resultado de estos trabajos es apropiado llevar el asunto ante la iglesia para un discernimiento comunitario.

Estructura general

1. ¿Quién va a hacer qué en la estructura propuesta? ¿Cuál es el proceso para determinar roles, sistemas y detalles?

a. No podemos saber eso todavía. Debido a la política congregacional de nuestra denominación, esperaremos la decisión sobre la recomendación de la Asamblea Anual. No asumimos ninguna posición en la planificación e implementación hasta que se haya tomado una decisión. Estas discusiones tomarán días, semanas y meses después de que tengamos conocimiento del resultado de la votación de la Asamblea Anual.

2. ¿Podemos mover las cosas?

a. El SAT propone una filosofía general, similar a erigir soportes para el armazón de una casa. La construcción real de la casa viene después: instalación de paredes y pisos, pintura, mudanza de muebles y otros detalles.

b. La estructura general se ha construido intencionalmente para tener en cuenta la maximización de la eficacia misional en el servicio a la denominación, la reducción de los obstáculos, el cumplimiento de las metas de compensación para la sostenibilidad financiera y la reducción de la redundancia. Mover elementos grandes (como un grupo a otro círculo) crea ramificaciones significativas para todo el sistema.

c. Sin embargo, si se adopta la recomendación, sería posible modificar y ajustar los detalles de dónde residen las iniciativas, la dotación de personal y los procesos.

3. ¿Se va a despedir una gran cantidad de personal?

a. En última instancia, el SAT tiene que ver con una reorganización, no de una reducción de nuestra fuerza laboral. Aunque algunos puestos se podrían cerrar, también anticipamos que otros puestos se abrirán donde el personal podría trabajar si coincide con el interés, la experiencia y el talento.

b. La mayoría de los cambios tienen que ver con la reorganización de las personas en los diferentes círculos y grupos.

4. Parece que sólo un círculo (Movilizar) está haciendo misión. ¿Estamos disminuyendo nuestra misión? ¿Es el modelo propuesto, principalmente de infraestructura?

a. En las estructuras actuales, se ha hecho una distinción entre "misión" e "infraestructura". Estos son nombres algo inapropiados, que potencialmente transmiten la idea de que la "misión" es el verdadero trabajo de la misión, y que la infraestructura no es necesaria y está "por encima". La realidad es que los dos están estrechamente relacionados; la infraestructura no tiene sentido sin misión, y la misión no se puede lograr sin infraestructura. Por lo tanto, el modelo propuesto equilibra la importancia del equipo de participación de la misión y el equipo de infraestructura de la misión porque ambas partes son necesarias y están estrechamente entrelazadas a nivel operativo para realizar la "misión".

b. Ambos círculos de Movilizar y Conexión (Mobilize y Connect) están incluidos en el equipo de Participación de la Misión (Mission Engagement). Inmediatamente, se evidencia que muchas de las

funciones de “Movilizar” son las que normalmente se relacionan con lo que tienen que ver con llevar a cabo la “misión”.

c. Sin embargo, una parte importante de lo que hacen los equipos de las prioridades de la misión de manera regular, es equipar, crear recursos, liderar grupos y capacitaciones, pastorear y brindar experiencias de aprendizaje de inmersión (como Sankofa). Nuestros equipos de prioridades de la misión también hacen la mayor parte de la convocatoria y conexión de redes y grupos, construyendo relaciones y colaborando con varios líderes alrededor de la denominación. Todas estas son funciones de "misión" que impulsan el círculo Movilizar y Conexión.

Prioridades de la misión

1. ¿Qué pasó con las prioridades de la misión? ¿Por qué no están representadas en la nueva estructura?

a. Las prioridades de la misión continuarán guiando, informando e influenciando todas las iniciativas, recursos y estrategias del ministerio.

b. Nuestra estructura actual tiene un equipo para cada prioridad de la misión. Cada equipo tiene su propio personal, presupuesto, plan operativo y estructura. Esta es una estructura muy costosa de mantener y también crea confusión interna, despidos y competencia.

c. Debido a que la misión del Pacto y las cinco prioridades de la misión siguen siendo centrales, sirven como el principio organizador central de toda la estructura.

d. El modelo propuesto busca mejorar y fortalecer las cinco prioridades de la misión de manera integrada. En lugar de que un equipo trabaje en una de las prioridades de la misión, ahora todos los equipos trabajarán juntos para promover cada prioridad de la misión, buscando objetivos estratégicos que alineen el trabajo de todos los miembros del equipo.

e. Cada equipo participará en el cumplimiento de todas las prioridades de la misión, y los equipos colaborarán para garantizar que las prioridades se cumplan continuamente.

f. El diagrama es una visualización de cómo se organizará por función, no muestra dónde se ubicarán todos los elementos de las prioridades de la misión.

2. ¿Cómo se mantendrán en el radar cada una de las prioridades de la misión, si las personas claves no se “apropian” de ellas?

a. Como prioridades de la misión, estas funcionan como los "valores centrales" de nuestro llamado como denominación. Por tanto, cada prioridad es responsabilidad de toda la denominación.

b. Nuestra estructura actual tiene a cada equipo funcionando como un ministerio separado y enfocado en una prioridad de la misión. Esto contribuye a los problemas identificados de costo, confusión, redundancia, competencia y falta de respuestas para los pastores, iglesias, conferencias y ministerios.

c. En la nueva estructura, las prioridades de la misión se convertirían en las prioridades estratégicas de todos los equipos, trabajando en colaboración unos con otros como un equipo denominacional.

d. Cada equipo sería dueño de las cinco prioridades de la misión. Cada vicepresidente sería dueño de las cinco prioridades de la misión. Cada círculo sería dueño de las prioridades de la misión, cada uno contribuyendo con su propia función para el cumplimiento y avance de cada prioridad de la misión. El establecimiento de líneas claras de responsabilidad y rendición de cuentas será parte de las discusiones del personal durante las fases de implementación de la recomendación del SAT.

e. Reconocemos la importancia de establecer un sentido de responsabilidad y rendición de cuentas claro. Esa es una de las razones fundamentales para llevar a cabo este plan de realineación. Continuaremos trabajando con la Junta Ejecutiva del Pacto, el Consejo de Superintendentes, el Consejo de Administradores y otros líderes del Pacto para que podamos seguir cumpliendo con el llamado y propósito de la Asamblea Anual, según el mandato reflejado en la Constitución y los Estatutos de la iglesia del Pacto.

3. ¿Dónde estaría _____ [programa específico, iniciativa, o líder o personas en particular] de _____ [una de las prioridades de la misión específica]?

a. No podemos saber esto todavía. Para no asumir el resultado de la votación, las discusiones sobre roles, procesos, programas y detalles de implementación específicos se llevarán a cabo, sólo si la votación de la Asamblea Anual se aprueba a fines de junio.

4. ¿Dónde está Servir Globalmente? De todas las prioridades de la misión, Servir Globalmente es la más grande y compleja con un alcance a nivel global, pero no lo veo en el diagrama.

a. Al igual que con las cinco prioridades misionales, Servir Globalmente seguirá siendo una derivación de todo lo que hacemos en y a través de cada prioridad misional juntos. A medida que desarrollemos una mayor *eficacia colaborativa*, ampliaremos el impacto del ministerio tanto local como global.

b. Servir Globalmente se valora profundamente y refleja el espíritu y carácter distintivo del Pacto de llevar a cabo la misión de Dios en todo el mundo. El SAT buscó no solo preservar este espíritu, sino llevarlo más allá. Ya no es solo un equipo que sirve a nivel mundial, sino que cada equipo estaría llevando la misión a nivel mundial.

c. El diagrama está organizado por función, no por las prioridades o iniciativas de la misión. Al organizarnos según la función, cada círculo contribuye en el ministerio local, y en el ministerio global: *Movilizar* se estaría movilizando a nivel local y global, *Conexión* estaría proporcionando recursos y conexiones a nivel local y global. *Financiar y Organizar* estaría llevando a cabo sus funciones local y globalmente.

Funciones Ejecutivas y oficinas de la Iglesia del Pacto

1. ¿Cuál es la diferencia entre ministros ejecutivos / directores ejecutivos y vicepresidentes?

a. Nuestra estructura actual tiene cinco ministros ejecutivos electos y cinco directores ejecutivos designados. Para hacer que la estructura sea menos pesada y ayudar con los objetivos de

sostenibilidad financiera para el futuro, el nuevo modelo propone dos vicepresidentes electos y dos designados.

b. Los "vicepresidentes" cumplirían los mismos roles que los "ministros/ directores ejecutivos", sin embargo, el cambio de nombre ayudaría a aclarar el cambio en la estructura e identificar más claramente las relaciones de trabajo del equipo en asociación con el "presidente" denominacional.

c. El único título de ministro ejecutivo que se conservaría es el de ministro ejecutivo del Ministerio de Orden porque queremos seguir honrando la relación con el *Ministerium* y reconocer la singularidad de este papel.

2. ¿Es el Ministro Ejecutivo del Ministerio de Orden, un vicepresidente?

a. No, este no sería un puesto de vicepresidente y no sería significativamente diferente a la estructura actual.

b. El rol actual del Ministro Ejecutivo del Ministerio de Orden y de *Desarrollar Líderes* se reporta al Director Ejecutivo de Desarrollo del Ministerio *designado*, quien a su vez se reporta al presidente. La estructura propuesta mantiene esta relación, excepto que el Ministro Ejecutivo del Ministerio de Orden, dependería del cargo *electo* de vicepresidente de Movilizar.

c. Además, esta función interactúa directamente con el presidente de una manera única, y esta práctica continuaría. El Ministro Ejecutivo del Ministerio de Orden se enfocaría en pastorear, cuidar y apoyar a todo el clero acreditado por el Pacto y el *Ministerium*. Esta función no estaría muy involucrada en los asuntos operativos y administrativos cotidianos de toda la organización, ya que estos elementos se cubrirán con los cuatro vicepresidentes.

3. ¿Por qué propone el título de "vicepresidente"? ¿No suena demasiado corporativo para el Pacto?

a. La propuesta incluye vicepresidentes porque honra la tradición pasada del Pacto. Señala un cambio con respecto a la estructura existente, con roles y responsabilidades diferentes a los que ostentan los ejecutivos actuales. Y coincide con el rol actual de presidente que mantenemos actualmente.

b. El término "vicepresidente" se ha utilizado en el Pacto para su liderazgo por lo menos desde 1957. Este título se utilizó antes del establecimiento de los títulos actuales de "ministro ejecutivo" y "director ejecutivo".

c. Nuestra investigación también descubrió que hay confusión dentro del Pacto sobre la diferencia entre directores y ministros ejecutivos.

d. El SAT investigó otras denominaciones y organizaciones cristianas para saber qué tipo de títulos se utilizan. Sentimos que este era el mejor título para reflejar con precisión las responsabilidades de los roles de liderazgo.

e. Dado que tenemos un presidente, parece natural y normal que también se identifiquen vicepresidentes en nuestras estructuras organizativas.

4. ¿No se vuelve más jerárquico este modelo de cuatro vicepresidentes y crea más cuellos de botella, en vez de menos?

- a. No, de hecho, todo lo contrario. Reduce la jerarquía, diversifica la responsabilidad del liderazgo y empodera a más personas para lograr un mejor ministerio.
- b. Igualmente, eliminaremos un nivel de jerarquía en el modelo propuesto.
- c. Más líderes no hacen las cosas más eficientes. Realmente, retrasa las cosas porque hay más complejidad.
- d. Buscamos mejorar las complejas dinámicas que han obstaculizado nuestra capacidad de responder a nuestros pastores, iglesias, conferencias y ministerios, y disminuir los obstáculos. Una forma de lograr esto es crear un modelo de equipo de liderazgo que funcione con una junta, similar a algunos de los modelos de iglesias locales.
- e. Los cuellos de botella también se crean cuando el liderazgo se encarga de muchos asuntos operativos. En este modelo, el trabajo del liderazgo es capacitar al personal para que tome decisiones y trabaje para establecer la dirección, los objetivos y las pautas generales. Esto hace que el modelo sea menos jerárquico porque el personal está facultado para hacer el trabajo.

5. ¿No disminuye esto la voz de la iglesia porque está pasando de cinco ministros ejecutivos electos a dos vicepresidentes electos?

- a. De hecho, la voz de la iglesia se hace más prominente.
- b. No solo habría más puestos elegidos que puestos designados (cuatro elegidos y dos designados), sino que la nueva filosofía del equipo de liderazgo permite que el liderazgo funcione más como el Equipo de Colaboración del Pacto, dando más oportunidades para que toda la iglesia hable de manera más natural dentro de toda la misión.
- c. El modelo actual tiene cinco ministros ejecutivos electos y cinco directores ejecutivos designados, lo que lleva a una estructura muy pesada con una proporción de ejecutivos por personal de 1:8. El modelo propuesto consolida a los ejecutivos en dos vicepresidentes electos / dos designados y el ministro ejecutivo electo del ministerio de orden.
- d. En total, seguirá habiendo cuatro cargos electos: el presidente, los dos vicepresidentes de Movilizar y Conexión y el Ministro Ejecutivo del Ministerio de Orden.

Sesiones informativas adicionales

1. Tengo más preguntas. ¿Cómo puedo obtener una respuesta?

- a. Habrá sesiones informativas para delegados a través de Zoom en estas fechas:
 - Martes 4 de mayo a las 6:00 p.m. CT
 - Lunes 10 de mayo a las 6:00 p.m. CT
 - Jueves 20 de mayo a las 5:00 p.m. CT

Jueves 27 de mayo a las 5:00 p.m. CT
Jueves 10 de junio a las 5:00 p.m. CT

Habrá la oportunidad de participar en preguntas y respuestas con el presidente John Wenrich y la ministra ejecutiva de desarrollo del ministerio, Angela Yee.

Algunas conferencias también tendrán sesiones en línea sobre este tema. El presidente John Wenrich y la ministra ejecutiva de desarrollo del ministerio, Angela Yee, también estarán disponibles para responder preguntas durante estas sesiones. Consulte con la oficina de su conferencia para conocer los horarios y detalles sobre la participación.

b. Las preguntas individuales no respondidas en las sesiones de preguntas y respuestas o en estas preguntas frecuentes, pueden enviarse a sat@covchurch.org, y su pregunta será reconocida y respondida a través de nuestras actualizaciones periódicas de esta página de preguntas frecuentes.