



1 de Mayo, 2019

Dirección Estratégica en los Ministerios infantiles

*Tendencia y práctica que sustenta una sólida
formación educativa, y a una organización
ministerial de calidad.*

HNO. WALTER TORREZ

Fundador y CEO

Congresos Nacionales de Ministerios Infantiles de las
Iglesias de Cristo en Nicaragua

CONTENIDO

Prólogo	2
I. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA.....	3
1.1 PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN.....	3
1.1.1 Análisis FODA	3
1.1.2 Análisis PESTEL	5
1.1.3 Objetivos organizacionales, estratégicos y operacionales.....	7
1.1.3.1 Objetivo organizacional.....	7
1.1.3.2.....	8
1.1.3.3 Objetivos operacionales u operativo	9
1.1.4 Plan de Trabajo.....	9
1.2 ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	10
1.2.1 Reclutamiento	10
1.2.2 Selección.....	10
1.2.3 Retención	11
1.3 FINANZAS	12
1.4 MARKETING.....	12

PRÓLOGO

Las iglesias de Cristo en Nicaragua, desde su establecimiento han estado organizadas por ministerios que tienen como misión trabajar fusionados para el engrandecimiento del Reino de Jesús en la tierra y su consolidación, 1 Corintios 12:4-6. Dichos ministerios en la actualidad enfrentar nuevos y continuos cambios, ya sea desde el entorno políticos, económicos, socio-culturales, tecnológicos, ecológicos, legal y teológico. Obviamente el no estar preparados para estos cambios les afectará en su crecimiento, sostenibilidad y en algunos casos su existencia. Por lo cual, es necesario tomar decisiones en el ámbito Direccional, para poder adaptarse a los cambios que se plantean sin la alteración de las enseñanzas y prácticas contenidas a cumplir en las Sagradas Escrituras. A través del presente documento, se persigue el objetivo de dar a conocer una tendencia y práctica fundamental que contribuye a una sólida organización ministerial de calidad en los ministerios infantiles y en general, me refiero a la “Dirección Estratégica”.

Amados hermanos, es mi deseo que este documento les sea de gran bendición para sus Ministerios Infantiles, y les incentive a profundizar más en aquellas tendencias y prácticas que aporten al perfeccionamiento y consolidación de una eficiente predicación del evangelio a nuestros niños, porque los *Ministerios Infantiles Entrenan No Entretienen*.

Bendiciones,

Hno. Walter Torrez

Fundador y CEO

Congresos Nacionales de Ministerios Infantiles de las Iglesias de Cristo en Nicaragua

I. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

La Dirección Estratégica en los ministerios infantiles, es una disciplina que desarrolla y pone en marcha las estrategias que permitan al Ministerio Infantil (MI) sostener una sólida formación educativa, y una organización ministerial de calidad. Las estrategias que se lleven a cabo (lo que ofrece el MI a la iglesia y al mundo) deben ir acompañadas de valor agregado, y de ser posible de la innovación en sus resultados. Por lo tanto, los ministerios infantiles que deseen tener éxito en sus gestiones deben contar con un sistema de Dirección Estratégica de calidad, funcional y fusional.

El proceso de la dirección estratégica requiere de una planificación que permita fomentar la toma de decisiones, la cual será una función por parte de los directivos de cada uno de los niveles del MI, siendo responsabilidad final de la propia Dirección del MI, quien deberá formular la visión, la misión y la filosofía de la organización.

1.1 PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN

La planificación, es un proceso mediante el cual se formulan objetivos y se establecen los medios necesarios para alcanzarlos. Todo director de MI y su equipo tiene como finalidad un propósito: Llevar a cabo proyectos (actividades) y dar cumplimiento a sus objetivos. Para lograr esto el proyecto se divide en 4 fases: Inicio, Planificación, Ejecución y Cierre.

Fase del Proyecto “la planificación”, es la fase en la que se identifican las metas del proyecto y los pasos necesarios para completarlo. Se pueden definir cinco preguntas que son esenciales a la hora de iniciar el proceso de planificación:

1. ¿Qué? objetivos técnicos y características físicas (alcance).
2. ¿Cómo? método de ejecución y estructura de desglose del trabajo.
3. ¿Quién? recursos comprometidos y la estructura de desglose de la organización.
4. ¿Cuándo? Inicialmente una línea de tiempo y posteriormente el «Programa».
5. ¿Cuánto? Estimación del presupuesto.

La planificación estratégica, se trata de la formulación de estrategias en donde se deberá elegir la más adecuada, para que permita conseguir los objetivos organizacionales. También es importante desarrollar una estructura organizativa que permita conseguir la estrategia.

La programación, es uno de los componentes de la fase de planificación, sin embargo, también es un elemento del seguimiento y control del proyecto, que es parte de la fase de ejecución. Durante la planificación se desarrolla el programa: actividades, duraciones, relaciones, calendarios, recursos/costos.

1.1.1 Análisis FODA

Como Directores del MI diligentes, es importante saber la situación actual y real de nuestro ministerio, para ello debemos de apoyarnos de herramientas que puedan hacer una radiografía real, y no de aduladores o de pesimistas. Una herramienta que es muy útil para esta gestión es el análisis de la Matriz FODA.

El análisis FODA es una herramienta que permite conformar un cuadro de la situación actual del objeto de estudio (persona, empresa u organización, ministerio, etc.) permitiendo de esta manera obtener un diagnóstico preciso que permite, en función de ello, tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas formulados.

Luego de haber realizado el primer análisis FODA, se aconseja realizar sucesivos análisis de forma periódica teniendo como referencia el primero, con el propósito de conocer si estamos cumpliendo con los objetivos planteados en nuestra formulación estratégica. Esto es aconsejable dado que las condiciones externas e internas son dinámicas y algunos factores cambian con el paso del tiempo, mientras que otros sufren modificaciones mínimas.

La frecuencia de estos análisis de actualización dependerá del tipo de objeto de estudio del cual se trate y en que contexto lo estamos analizando.

El objetivo primario del análisis FODA consiste en obtener conclusiones sobre la forma en que el MI será capaz de afrontar los cambios y las turbulencias en el contexto, (Oportunidades y Amenazas) a partir de sus Fortalezas y Debilidades internas.

Para comenzar un análisis FODA se debe hacer una distinción crucial entre las cuatro variables por separado y determinar qué elementos corresponden a cada una.

- ✓ **Fortalezas:** son las capacidades especiales con que cuenta el MI, y que le permite tener una posición privilegiada. Recursos que se controlan, capacidades y habilidades que se poseen, actividades que se desarrollan positivamente, etc.
- ✓ **Oportunidades:** son aquellos factores que resultan positivos, favorables, explotables, que se deben descubrir en el entorno en el que actúa el MI, y que permiten obtener ventajas competitivas.
- ✓ **Debilidades:** son aquellos factores que provocan una posición desfavorable, recursos de los que se carece, habilidades que no se poseen, actividades que no se desarrollan positivamente, etc.
- ✓ **Amenazas:** son aquellas situaciones que provienen del entorno y que pueden llegar a atentar incluso contra la permanencia del MI.

Tanto las Fortalezas como las Debilidades son internas del MI, por lo que es posible actuar directamente sobre ellas. En cambio, las Oportunidades y las Amenazas son externas, y solo se puede tener injerencia sobre ellas modificando los aspectos internos.

Ejemplo de un Análisis FODA aplicado a un MI:

Análisis Interno	Análisis Externo
Debilidades 1. Material didáctico viejo. 2. Falta de capacitación. 3. Problemas con la calidad. 4. Incapacidad para ver errores. 5. Talento docente mal utilizado. 6. Deficientes habilidades de dirección. 7. Poco conocimiento de la Palabra de Dios. 8. Falta de motivación de los recursos humanos. 9. Falta de acceso a financiamiento. 10. Poco apoyo de los líderes de la congregación (2 de 5).	Amenaza 1. Conflictos entre otros ministerios. 2. Cambios en el liderazgo de la iglesia. 3. Deterioro de los salones de clases. 4. Crisis económica, social o política.
Fortaleza 1. Experiencia media del personal docente. 2. Buen ambiente laboral. 3. Personal abierto a la mejora continua.	Oportunidad 1. Hermanamiento con Institutos Bíblicos. 2. Acceso a programas de estudios pedagógicos por extensión. 3. Acceso a programas de entrenamiento a líderes. 4. Miembros de la iglesia con estudios bíblicos, ministeriales, teológicos, sociológico, pedagógicos, metodológicos, programáticos, contables, administrativos, jurídicos, otros.

1.1.2 Análisis PESTEL

Es una técnica de análisis estratégico para definir el contexto de MI a través del análisis de una serie de factores externo.

El análisis PESTEL, es un instrumento de planificación estratégica para definir el contexto de un MI. Analiza factores externos Políticos, Económicos, Sociales-culturales, Tecnológicos, Ecológico y Legales que pueden influir en el MI.

1. **Políticos:** Aquellos factores asociados a la clase política que puedan determinar e influir en la actividad del MI.
 - a. Las diferencias políticas del gobierno.
 - b. Política fiscal de los diferentes países.
 - c. Las modificaciones en los tratados comerciales.
2. **Económicos:** Consiste en analizar, pensar y estudiar sobre los temas económicos actuales y futuros nos pueden afectar en la ejecución de nuestra estrategia.
 - a. En los ciclos económicos.
 - b. Las políticas económicas del gobierno.
 - c. Los factores macroeconómicos propios de cada país.
 - d. Los tipos de cambio o nivel de inflación.

- e. La tasa de desempleo.
3. **Socioculturales:** En este caso, lo que nos interesa reflexionar es sobre qué elementos de la sociedad pueden afectar en nuestro MI y cómo están cambiando. Buscamos identificar tendencias en la sociedad actual. Hay que pensar en cuestiones como las siguientes:
 - a. Cambios en el nivel de ingresos.
 - b. La conciencia por la salud.
 - c. Cambios en la forma en que nos comunicamos o nos relacionamos.
 - d. Cambios en el nivel poblacional, tanto a nivel de natalidad, como de mortalidad o esperanza de vida.
 - e. Rasgos religiosos de interés.
 4. **Tecnológicos:** Este punto es más complejo, puesto que, aunque los cambios tecnológicos siempre han existido, la velocidad con la que se producen hoy día es realmente vertiginosa. Nos interesa la reflexión sobre como las tecnologías que están apareciendo hoy pueden cambiar la sociedad en un futuro próximo. Sobre todo, es interesante el estudio de aquellos factores que más nos pueden afectar. Hay que pensar en cuestiones como las siguientes:
 - a. La aparición de nuevas tecnologías relacionadas con la educación y que puedan provocar algún tipo de innovación.
 - b. La aparición de tecnologías disruptivas, entre otros aspectos que son de suma relevancia para el buen andar del MI.
 5. **Ecológicos:** Estos factores puede parecer que a priori sólo afectan a las empresas u organizaciones de sectores muy específicos, pero en realidad es todo lo contrario. Nos interesa estar al tanto no sólo sobre los posibles cambios normativos referidos a la ecología, sino también en cuanto a la conciencia social de este movimiento. Hay que reflexionar sobre cuestiones como las siguientes:
 - a. Leyes de protección medioambiental.
 - b. Regulación sobre el consumo de energía y el reciclaje de residuos.
 - c. Preocupación por el calentamiento global.
 - d. Concienciación social ecológica actual y futura.
 - e. Preocupación por la contaminación y el cambio climático.
 6. **Legales:** Estos factores se refieren a todos aquellos cambios en la normativa legal relacionada con el desarrollo del MI ante la sociedad en general, que le puede afectar de forma positiva o negativa. Por supuesto, si estamos interesados que nuestro MI se desarrolle intercongregacionalmente o internacionalmente, nos interesará estudiar los aspectos legales tanto de nuestro país de domicilio como de destino. Debemos estudiar sobre cuestiones como las siguientes:
 - a. Licencias.
 - b. Leyes sobre el empleo.
 - c. Derechos de propiedad intelectual.
 - d. Leyes de salud y seguridad laboral.
 - e. Sectores protegidos o regulados.

Ejemplo de decisiones a tomar posterior a la aplicación del Análisis PESTEL, para la celebración de un congreso intercongregacional, tomando como ejemplo “Los congresos nacionales de los ministerios infantiles de las iglesias de Cristo en Nicaragua”:

Políticas P 1. Las fechas a celebrarse deben ser feriado nacional y que no involucre a alguna celebración política ese mismo día.	Economía E 1. Aporte de las iglesias a de ser accesible para ser factible su participación.	Socio-culturales S 1. La información transmitida por los ponentes (verbal o escrita) debe ser entendible para todos los niveles académicos e intelectuales, sin perder la calidad y el nivel científico de la misma.
Tecnología T 1. Se utilizarán todos los recursos tecnológicos disponibles para la divulgación, celebración y posterior los congresos.	Legislación L 1. Los congresos nacionales de ministerios infantiles de las iglesias de Cristo en Nicaragua tendrán el soporte legal de CIBED en Nicaragua.	Ecología E 1. El material didáctico de los ponentes será compartido de manera digital para apoyar la concientización de protección al medio ambiente.

1.1.3 Objetivos organizacionales, estratégicos y operacionales

*“El Ministerio Infantil no es un navío que navega a la deriva”*¹. Por lo tanto, la formulación y ejecución de objetivos organizacionales, estratégicos y operacionales son esenciales en el MI, y a través de ellos nos daremos cuenta si hay una evolución o desaceleración en el desarrollo del MI.

1.1.3.1 Objetivo organizacional: es una situación deseada que el MI intenta lograr, es una imagen que la organización pretende para el futuro. Al alcanzar el objetivo, la imagen deja de ser ideal y se convierte en real y actual, por lo tanto, el objetivo deja de ser deseado y se busca otro para ser alcanzado. Los objetivos organizacionales son importantes por tres razones:

1. *Para medir a controlar:*
 - a. Los objetivos ayudan a controlar los planes del MI.
 - b. Los objetivos proveen las bases para medir y controlar el desempeño del equipo docente, dirección y del MI como un todo.
2. *Para motivar:*
 - a. Los objetivos pueden inspirar al equipo de dirección y docentes a alcanzar una meta en común.
3. *Para dirigir:* Los objetivos dan lineamientos convenidos y enfoque claro (o sentido del propósito) para todas las personas y áreas del MI. Por lo tanto, tener una MISIÓN significa tener un claro propósito (Para definir una Misión se debe crear una declaración simple que justifique la existencia del MI). Tener una VISIÓN significa tener una imagen o situación ideal en el futuro (Para definir una Visión se debe establecer las aspiraciones del MI).

¹ Hno. Walter Tórrez. Enero, 2017

Los objetivos organizacionales se clasifican en base a su proyección en el tiempo, es decir, en la historia del MI. Así, existen tres tipos diferentes:

1. **De largo plazo.** Aquellos objetivos de cumplimiento en un tiempo venidero remoto. También se les conoce como objetivos estratégicos, pues guían los de mediano y corto plazo al definir el futuro del MI.
2. **De mediano plazo.** Conocidos como objetivos tácticos, son una instancia intermedia entre los de largo y corto plazo, sirviendo como una adaptación por áreas del MI de los planes necesarios para cumplir con el objetivo general.
3. **De corto plazo.** Estos objetivos de cumplimiento inmediato (en un rango menor a un año) se diseñan para atender a situaciones puntuales cercanas en el tiempo, y suelen desglosarse por unidad productiva o incluso por docente. Del cumplimiento diario de estos objetivos dependen los de mediano y corto plazo, en el marco de los cuales deben éstos enfocarse.

Los objetivos organizacionales deben de estar redactados en la siguiente dirección:

1. Crecimiento y expansión.
2. Maximizar la cantidad de niños y docentes.
3. Alcanzar la meta proyectada por los líderes, junta de varones, administradores o por los Miembros del presbiterio.
4. Incrementar la participación de la iglesia en el MI.
5. Sobrevivir.
6. Maximizar los ingresos del MI.

Ejemplo de objetivo organizacional:

Formar Ministerio Infantil que sea de honra y gloria para Dios, y columna en su iglesia, a través, de la edificación de sus miembros en programas que dirijan y afirmen sus vidas en el amor y fidelidad al Señor.

1.1.3.2 Objetivos Estratégicos

Se basan en la visión² del ministerio infantil, determinando su misión y valores, además de condicionar las acciones que se llevarán a cabo para poder conseguirlos.

Entre las características que definen los objetivos estratégicos podemos decir que estos tienen que ser: Claros, Alcanzables, Motivadores, Coherentes, Medibles. Estos a su vez son las acciones para lograr la visión con elementos como: Crecimiento, participación, productividad, desarrollo integral del talento humano, logística entre otros. Con ello, el MI deberá llegar a cumplir a largo plazo aquello que se ha propuesto alcanzar. Además, la finalidad de este tipo de objetivos será la de proporcionar las pautas a seguir para que se mejore en la actividad que se desarrolla y en el rendimiento del MI.

Ejemplos de objetivos estratégicos:

1. Elaborar un plan de estudio que apunte al desarrollo integral de los niños del Ministerio Infantil, y sea de bendición a los padres interesados por encaminar a sus hijos en el sendero del Señor.

² Es una declaración que indica hacia dónde se dirige el MI a largo plazo, o qué es aquello en lo que pretende convertirse en el futuro

2. Capacitar a los docentes a través de la realización de cursos, seminarios y congresos durante el año 2019

1.1.3.3 Objetivos operacionales u operativo, es una meta a corto plazo cuyo logro mueve al MI hacia el logro de los objetivos estratégicos o de largo plazo.

Ejemplos de objetivos operacionales:

1. Motivar a los padres a involucrarse en la educación de los niños, a través, de una participación activa en programas y convocatorias que se realicen.
2. Fortalecer los lazos de amor fraternal, los principios de orden, asistencia y puntualidad dentro del Ministerio Infantil.

1.1.4 Plan de Trabajo

El plan de trabajo es un instrumento que sirve para ordenar y estructurar la información necesaria para desarrollar un proyecto en un tiempo determinado. Es un tipo de manual que sugiere la forma de utilizar eficientemente los recursos tecnológicos, materiales, financieros y humanos que se tienen disponibles en el MI para planificar, ejecutar, implementar y supervisar.

El plan de trabajo tiene que llevar un orden lógico en donde cada punto se deriva del anterior, ya que de otra forma no sería coherente.



Ejemplo de la estructura básica de un plan de trabajo para MI que están iniciando:

INDICE

I. ACERCA DE NOSOTROS.

- 1.1. Visión.
- 1.2. Misión.

- 1.3. Objetivo Organizacional.
- 1.4. Objetivos Estratégicos.
- 1.5. Objetivos Operacionales.
- II. NIVELES DE ESTUDIOS.
- 2.1. Horarios de clases.
- III. PLAN DE ESTUDIO.
- 3.1. Planificación y supervisión a docentes.
- 3.2. La planificación y programación del plan de clases.
- 3.3. Plan de estudio por niveles.
- IV. REFRIGERIO.
- V. FINANZAS.
- VI. ESPECIALIZACIÓN DOCENTE.
- 6.1. Talleres.
- 6.2. Seminarios.
- 6.3. Conferencias.
- 6.4. Cursos por extensión.
- VII. CALENDARIO DE REUNIONES.
- 7.1. Reunión de planificación y programación académica.
- 7.2. Reunión de Dirección y Coordinadores con Padres de Familias.
- 7.3. Reunión de Líderes (Junta de Varones, Predicadores, Presbíteros) con todo el Staff del MI.
- VIII. ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES.
- IX. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.
- XI. BASE DE DATOS.

1.2 ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

La administración del talento humano está relacionada con la planeación, organización, desarrollo y coordinación y el control establecido para promover el desempeño eficiente del personal, así como también brindar el medio que permite a las personas que colaboran en la administración del talento humano, alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el MI.

La dirección estratégica en el MI debe tener presente la importancia de reclutar, seleccionar y retener al personal con el perfil requerido según sus estrategias.

1.2.1 Reclutamiento, puede definirse como un procedimiento usado con el propósito de atraer a cierto número de personas candidatas para un puesto específico (dirección, coordinador, docente, asistente educativo) dentro del MI.

1.2.2 Selección, Es la elección, dentro de un grupo reclutado, de individuos adecuados para el puesto adecuado, cuyo objetivo es el de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del MI.

Hay quienes consideran que el proceso de selección y reclutamiento no es incensario, sin embargo, meditemos sobre Marcos 3:13-20; Lucas 6:13-19. Jesús llama a sus discípulos y escoge doce de ellos, a los que también dio el nombre de apóstoles; el Staff que le acompañaría permanentemente durante su estadía en la tierra, los encargados del ministerio de la predicación del evangelio, y hacer discípulos a todas las naciones.

Analiza y responde objetivamente las siguientes preguntas, luego responde la pregunta del encabezado aplicándola a su ministerio infantil:

1. ¿Habrás usado criterios determinantes en su selección Jesús para llamar a los que Él quiso que estuviesen con Él, y enviarlos a predicar?
2. ¿Es posible que la selección de los doce apóstoles (fruto su reclutamiento) fue al azar?
3. ¿Qué hubiese pasado con el ministerio de Jesús si hubiera seleccionado a un staff diferente?

Las características principales que considero a tomar en cuenta en el proceso de reclutamiento y selección a ser parte del MI son las siguientes:

1. Santidad y fidelidad a Dios.
2. Interés en crecer el fruto del E.S.
3. Pasión al trabajar con niños.
4. Espíritu de crecimiento espiritual y secular.
5. Estar dispuesta a esforzarse más de lo normal.
6. Es disciplinada.
7. Está abierta a la innovación sin perder la guía de la Palabra de Dios.
8. Posee mas buenos hábitos que malos.

1.2.3 Retención, es primordial para el buen funcionamiento y desarrollo del mismo, la dirección al capacitar en el área espiritual y secular al staff de docentes y a ellos mismos está contribuyendo a la retención del personal, además, les permitirá cumplir la enseñanza contenida 1 Pedro 4:10-11 y 2 Timoteo 2:15. El desarrollo de cada uno de los miembros del MI, puede ser realizado a través de programas locales o intercongregacionales que tengan como principal objetivo la instrucción y fortalecimiento de las áreas espirituales y materiales, entiéndase por talleres, seminarios, congresos, cumbres, retiros, otros.

Estas son algunas claves que también son buenas a considerar:

1. *Invierta en el conocimiento*. El staff busca una capacitación constante y hay que invertir en su conocimiento.
2. *Flexibilidad*. El staff que goza de condiciones flexibles no sólo es más feliz, sino que resultan más productivos y generan un mejor impacto en sus actividades.
3. *Equidad*. La percepción de justicia y trato equitativo son factores clave para la retención del talento, porque al mismo tiempo es un error muy usual que se comete dentro de los ministerios.
4. *Buen clima ministerial*. Los docentes y niños que están felices y conformes con el MI están más motivados, son más productivos y están más comprometidos con los objetivos de la MI; y esto tiene un impacto directo en el desarrollo y consolidación de la iglesia.

Características de un buen clima laboral:

- a. Espacio limpio y agradable.

- b. Respeto entre los compañeros.
- c. Docentes y niños se sienten valorado.
- d. Empatía entre el equipo.
- e. Solidaridad.
- f. Existen oportunidades de crecimiento.

1.3 FINANZAS

El concepto de finanzas hace referencia a los análisis, técnicas y decisiones tomadas, en un determinado lapso de tiempo, por parte del estado, empresas o individuos particulares, para la utilización y gestión del dinero y otros activos. El MI no esta exento del uso de esta importante herramienta administrativa.

Aunque muchos consideran innecesaria la asignación de fondos al MI, la realidad es que, para la correcta enseñanza de la Palabra de Dios, debe de invertirse económicamente en todas las áreas.

Para la correcta administración de los recursos, es necesario e importante que anualmente se realice un presupuesto de gastos, porque te permite visualizar con un alto nivel de exactitud el dinero que debe tener el MI disponible para hacer frente a los egresos, además de que es la única forma mediante la cual puedes planificar, coordinar y controlar las operaciones claves del ministerio. Revisar base de Excel que contiene información sobre una forma de control de ingresos, egresos e informes a entregar.

1.4 MARKETING

Marketing es un concepto inglés, traducido al castellano como mercadeo o mercadotecnia. Se trata de la disciplina dedicada al análisis del comportamiento de los mercados y de los consumidores. El marketing analiza la gestión comercial de las empresas con el objetivo de captar, retener y fidelizar a los clientes a través de la satisfacción de sus necesidades.

Los especialistas en marketing suelen centrar sus actividades en el conjunto de las Cuatro P: Producto, Precio, Plaza (distribución) y Publicidad (promoción). El marketing apela a diferentes técnicas y metodologías con la intención de conquistar el mercado y conseguir otros objetivos propios de una compañía comercial.

En el caso del MI, el marketing nos útil para captar, retener, aumentar y fidelizar el aporte de cualquier índole en la iglesia local, y para poder optar a algún tipo de alianza con otras iglesias de Cristo dentro y fuera del país, u organizaciones (fundaciones, universidades, institutos) sin perturbar la sana doctrina.

Las 4 P en el MI se modificarían de la siguiente manera:

Producto: Calidad educativa de las Sagradas Escrituras y una organización de calidad.

Precio: Valor reflejado en el presupuesto de gastos anual o por actividad.

Plaza (distribución): lugar donde se realice la actividad.

Publicidad (promoción): todo tipo de medio audio visual y escrito.

Ahondando mas sobre la publicidad, es necesario educarse en las nuevas tendencias de Tecnologías de la información y la comunicación. Para nosotros es un honor poder compartir la página oficial de nuestro MI, <http://minfantil.iglesiadecristo.cc/> , e invitarlos a poder crear las suyas a través de nuestro acompañamiento si así lo considera oportuno.

Referencias para consulta:

1. Goldratt Eliyahu, La Meta.
2. Idalberto Chiavenato “Administración De Recursos Humanos”. Quinta Edición – Noviembre De 1999 – Editorial Mc Graw Hill.
3. Kotler, Philip Y Armstrong, Gary. Fundamentos De Marketing. Decimoprimera Edición. Pearson Educación, México, 2013.
4. <https://anatrenza.com/analisis-pestel/>
5. <https://www.gestion.org/la-administracion-del-talento-humano/>
6. <http://www.pascualparada.com/analisis-pestel-una-herramienta-de-estudio-del-entorno/>
7. https://www.youtube.com/watch?time_continue=167&v=cCUWrNbBEOc
8. <https://www.youtube.com/watch?v=vBVZPhBgCtI>